
Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literature Sistematis 2017-2021

Nurthassabila Harianti¹, Rosida Hasbiran Dani², Riyan Sisiawan Putra³

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

E-mail: nurthassabilaharianti038.mj19@student.unusa.ac.id

Article History:

Received: 20 Juli 2022

Revised: 17 Desember 2022

Accepted: 18 Desember 2022

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa perusahaan yang di tinjau.. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan di analisis. Tujuan literature ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau instansi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih produktif di pengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Handoko (2008), sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi atau kantor.

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, bila kompensasi dan lingkungan kerja tidak diperhatikan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Kinerja yang diraih oleh pegawai sangat ditentukan oleh besarnya kompesasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi para

pegawai. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang terjalin baik antar rekan kerja maupun pimpinan dan bawahan akan membuat pegawai dapat menikmati pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan (Arep dan Tanjung, 2002). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira, 2004).

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah bentuk balas jasa atau imbalan kepada pegawai/karyawan karena pegawai/karyawan tersebut telah menyelesaikan tugasnya. Upah dan gaji merupakan bentuk kompensasi (Davis dalam Hasibuan, 2007, hal. 119). Menurut Hasibuan (2008, hal. 118), imbalan tersebut bukan hanya uang tetapi juga barang. Keduanya merupakan imbalan kepada pegawai/karyawan. Sukanti (1989, hal. 232) dan Simamora (2004, hal. 191) memiliki pengertian yang lebih luas terhadap imbalan, yakni imbalan dapat berupa finansial ataupun non finansial. Ranupandojo (2000, hal. 10) mengaitkan kompensasi terhadap karyawan tersebut dengan prestasinya. Menurut Ranupandojo, kompensasi adalah bentuk balas jasa kepada pekerja/karyawan dan agar pekerja/karyawan tersebut terdorong untuk lebih berprestasi hendaknya pihak manajemen menggunakan system kompensasi yang baik.

Menurut Husein Umar (1998:16) dalam Sunyoto (2015:26) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dengan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan agar tercapai tingkat prestasi yang diinginkan. Kemudian Hasibuan (2013:117) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator dari kompensasi menurut Husein Umar (2007:16), adalah:

a. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah vsebagai berikut: Penerangan/Cahaya, Suhu udara, Suara bising Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, dan Keamanan kerja (Sedarmayanti, 2001).

Dalam suatu organisasi diperlukan perhatian terhadap lingkungan kerja agar pekerja dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan sehingga pekerja dapat mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi knsentrasi seseorang. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapat perhatian pihak manajemen karena lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi seseorang dalam bekerja (Nitisemito, 2008, hal. 183). Termasuk dalam lingkungan kerja adalah metode kerja dan pengaturan kerja. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yaitu alat/bahan yang berada di sekitar kita mencakup metode kerja dan pengaturan kerja, baik untuk perorangan maupun kelompok. Jadi metode kerja dan pengaturan kerja perlu selalu dievaluasi oleh pihak perusahaan/manajemen untuk tetap mempertahankan konsentrasi pekerja yang tinggi. Musik, penerangan, dan kebersihan juga termasuk lingkungan kerjakarena dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya (Sunyoto, 2012, hal. 43). Menurut Susiliowati (2005, hal. 40), segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang di sebut lingkungan kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerja dengan cara langsung maupun tidak langsung.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1984:184) dalam Sunyoto (2015:38), yaitu :

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil ini harus dapat terukur sesuai kebutuhan perusahaan tersebut.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu:

1. Kualitas dimana merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari aktivitas.
2. Kuantitas yang merupakan jumlah yang di hasilkan dan kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas yaitu aktivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas yang di bebaskan organisasi.
5. Kemandirian yang merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja dimana merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Menurut Moehariono (2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi mis organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2012:9).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian penulis yang digunakan yaitu menggunakan sistematis literature yang dapat digunakan sebagai tinjauan di penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dari beberapa sumber yang telah di telaah sebagai berikut:

Tabel 1. Literature sistematis

Jurnal	Judul	Kesimpulan
The Asia Pacific Journal of Management Studies ISSN: 2407-6325 Vol. 6 No. 2	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RADJAWALI	lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta didukung dengan hubungan atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan antar karyawan baik, penerangan tempat kerja memadai, dan fasilitas kantor yang lengkap, akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat sehingga sehingga kinerja akan meningkat
Oikonmia: Jurnal Manajemen Volume17, No. 2 Juli 2021, pp. 127-140	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan	TemuanHasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ketiga variable, yang paling signifikan adalah variable Lingkungan Kerja. Saran Hasil penelitian ini megarapkan perusahaan dapat meningkatkankeadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena ini adalah faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Saiba Cipta Selaras
NIAGAWAN Vol 7 No 3 November 2018	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOPOLI RAYA WILAYAH TIMUR ACEH TAMIANG	Hasil uji F diperoleh F sig sebesar $0,023 < 0,05$, maka hipotesis diterima yang berarti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Volume 5 Issue 2 (2020) Pages 244-255 Jurnal Mirai Management ISSN : 2598-8301 (Online)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan dan masyarakat pada umumnya sebagai pelayan masyarakat.
---	--	--

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan artikel maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di beberapa perusahaan.
2. Lingkungan Kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan. Lingkungan kerja di beberapa perusahaan sudah baik, namun faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan

DAFTAR REFERENSI

- Arlini, Mita. Darwanis. Abdullah, Syukriy. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi, Regulasi, dan Kompensasi Terhadap Manajemen Aset.(Studi Pada Satuan Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional di Indonesia). Universitas Syiah Kuala -Banda Aceh
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Moehersono .2012. Pengukuran kinerja berbasis kinerja, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama
- Murty, Windy Aprilia. Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). STIE Perbanas Surabaya
- Riansari Titi. Sudiro, Achmad. Rofiaty.2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfabeta. 2014. Metode Penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013 .Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Cetakan kelima. Bandung: PT.Refika Aditama

- Al Omari dan Okasheh. "The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan" , International Journal of Applied Engineering. Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Bintoro, Daryanto. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta. Gava Media. 2017.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2018.
- Insan dan Yuniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang)" , Diponegoro Journal Of Management. Volume 5 Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-13.
- Sidanti, Heny. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun" , Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sinambela, Lijan, Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016.
- Sodikin, Dickdick, d.k.k. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. 2017.
- Suparyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2015.
- Wijaya Dan Andreani. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama" , Agora. Vol. 3, 2015 No. 2.