

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dipaparkan beberapa pengertian serta penjelasan yang berkaitan dengan penelitian ini, khususnya terkait dengan variabel pada penelitian ini yaitu upah, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Upah

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayarnya (Malayu S.P Hasibuan, 2016). Upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk. (Muchdarsyah, 2018).

Berdasarkan definisi-definisi yang sudah dipaparkan meskipun cenderung berbeda-beda namun memiliki arti dan maksud yang sama, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah pengganti atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian upah diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

2.1.1.1 Syarat Upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik (Nitisemito, 2015) antara lain:

1. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka -angka produksi karyawan.
2. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
3. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan karyawan yang dikeluarkan oleh karyawan.
4. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

2.1.1.2 Dasar Penentuan Upah

Terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah Dessler (2017: 350) antara lain:

1. Kompensasi berdasarkan waktu

Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya atas dasar upah menurut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer profesional dan administrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat periode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

2. Upah borongan

Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

3. Lint staf kompensasi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensasi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensasi, melaksanakan survei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah

Tingkat besar kecilnya upah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa mengelola faktor-faktor tersebut. Untuk itu setiap perusahaan terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upah. Apabila diperhatikan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah. Faktor-faktor yang dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah Johan (2017:75), antara lain:

1. Ketetapan pemerintah, yaitu setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak buat dirinya saja melainkan juga keluarannya
2. Tingkat upah di pasaran, yaitu besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan beroperasi pada sektor atau industri yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.
3. Kualifikasi SDM yang digunakan, yaitu sesuai perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya

manusianya, semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

4. Tuntunan pekerja faktor lain juga menentukan besar-kecilnya upah adalah adanya tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara negosiasi atau tawar-menawar

2.1.1.4 Dimensi Upah

Indikator upah menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, (Djoko, 2016: 28) meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah serta denda dan potongan upah

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Di dalam kondisi lingkungan kerja yang nyaman para karyawan akan lebih memberikan potensi dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan rasa betah kepada karyawan, dan karyawan juga akan semakin bekerja dengan optimal sehingga waktu kerja yang digunakan oleh karyawan akan lebih efisien dan efektif juga produktivitas karyawan akan meningkat.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 2015). Hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan tempat kerja mereka diciptakan melalui desain lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat menuntut lebih banyak karyawan dan waktu, dan tidak dapat membantu membuat sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati, 2016: 21)

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pekerja dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan mendukung dan memberikan kepuasan kepada para pekerja agar para pekerja semakin optimal dan semakin meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Bahwa secara garis besar. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (Sedarmayanti, 2017) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*Physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dan dibagi menjadi dua kategori baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik (*Non-Physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja adalah sebuah dimensi dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Sesuai

namanya, indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur tentang hal tersebut, maka perusahaan harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. (Sedarmayanti, 2016: 65). Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga.

Di dalam lingkungan kerja non fisik, ada beberapa aspek yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, (Sedarmayanti, 2016: 66) seperti:

1. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

2. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

3. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

4. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Jika seluruh perusahaan memenuhi indikator lingkungan kerja, karyawan akan merasa nyaman bekerja dan memberikan kinerja terbaik mereka. kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan akhirnya akan mendapatkan apa yang mereka butuhkan.

2.1.3 Kinerja

Sebuah perusahaan sudah semestinya mengharapkan kinerja dan hasil yang maksimal dari para karyawannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Malayu S.P. Hasibuan, 2016). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Jika karyawan bekerja dengan baik, dalam arti sesuai dengan tujuan pekerjaan, maka mereka dianggap produktif dalam bekerja, yang membawa manfaat bagi perusahaan. (Stolovitch dan Keeps dalam (Edison, 2016). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2017: 67). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 2016: 2).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dan merupakan aspek penting dalam upaya mencapai sebuah tujuan.

Istilah kinerja sendiri dalam KBBI memiliki pengertian

1. Sesuatu yang dicapai
2. Prestasi yang diperlihatkan
3. Kemampuan kerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Anwar, 2017: 484) sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang

mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

Maka berdasarkan uraian diatas kinerja merupakan sebuah hasil atau output yang berasal dari pekerjaan para karyawan, kinerja juga bisa digunakan sebagai acuan dalam menentukan baik atau tidaknya aspek aspek pendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan kata lain jika kinerja para karyawan baik bisa dikatakan aspek-aspek pendukung nya juga sudah memadai para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Anwar, 2017: 484) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang

mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

2.1.3.3 Dimensi Kinerja

Yang dimaksud dimensi kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dimensi kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu kinerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu atas lima (5) indikator (Robbins, 2016: 260), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.1.3.4 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pada suatu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2018: 135). Ada beberapa alasan mengapa perlu menilai prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji
2. Penilaian prestasi menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan
3. Penilaian prestasi memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui.

Penilaian prestasi kerja terdiri dari proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pada karyawan (Mathis dan Jackson, 2017).

Kesimpulan yang telah dipaparkan, penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara sistematis tentang prestasi kerja seorang karyawan untuk pengembangan potensi karyawan dan perusahaan dapat membuat kebijakan bagi karyawan.

2.1.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja dapat dipilih dibagi dalam 2 kelompok, yaitu metode tradisional dan metode modern (Sri, 2018).

Metode-metode tersebut adalah:

1. Metode Tradisional

Merupakan metode tertua dan paling sederhana, metode ini memiliki kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Sedangkan kelemahannya yaitu prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah tetapi 30 hanya dapat mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu. Yang termasuk kepada metode tradisional sebagai berikut:

a. Rating Scale

Metode ini bisa dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik terhadap tujuan kerjanya, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusi. Adapun kelebihan dari metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunannya dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu, dan dapat diterapkan untuk jumlah pegawai yang banyak. Sedangkan kelemahannya adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja, hanya “hallo effect” (efek penilaian yang

bersifat pribadi) dan masing-masing sifat yang dinilai dianggap sama dengan peranannya.

b. *Employee Comparison*

Metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode *Employee Comparison* terbagi atas:

1) *Alternation Ranking*

Metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau mulai dari bawah sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

2) *Paired Comparison*

Metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga dapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini biasanya digunakan untuk jumlah pegawai yang sedikit. Kelemahannya sulit digunakan untuk menilai jumlah pegawai yang banyak, karena akan banyak mengorbankan waktu, tenaga, dan biaya.

3) *Forced Comparison (Grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* akan tetapi *porced comparison* biasanya digunakan untuk jumlah pegawai yang banyak. Metode ini mengharuskan penilai melakukan penilaian relatif diantara para pegawai tersebut di samping membandingkannya dengan definisi masing-masing kategori.

4) *Check List*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai. Kelebihan dari metode ini adalah ekonomis, dan terstandarisasi. Sedangkan kelemahannya meliputi penggunaan kriteria kepribadian, disamping kriteria prestasi kerja, kemungkinan terjadinya bias nilai dan tidak memungkinkan penilai memberikan penilaian relatif.

5) *Freedom Essay*

Metode ini dimana seseorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau pegawai yang sedang dinilainya.

6) *Critical Incident*

Metode ini penilaian didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja. Kelemahannya adalah para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada dan bersifat subjektif.

2. Metode Modern

Merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Metode ini memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai atau penetapan sasaran-sasaran

prestasi kerja di masa mendatang. Yang termasuk metode modern adalah sebagai berikut:

a. Asesment Center

Metode ini biasanya dilakukan dengan membentuk tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari dalam atau dari luar, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukan tim ini diharapkan penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta atau kenyataan dari setiap individu pegawai yang dinilai. Metode ini diharapkan dapat memberikan kepuasan yang lebih baik bagi pegawai dan penetapan kebijaksanaan yang paling tepat dari perusahaan lain

b. Management by Objective (MBO)

MBO adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai. Ciri-ciri MBO yaitu:

- 1) Adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara langsung, atasan bersama sama dengan bawahan menentukan sasaran kriteria pekerjaannya.
- 2) Menekan pada masa sekarang dan masa yang akan datang
- 3) Menekan pada hasil yang hendak dicapai

Kelebihan dari metode ini adalah standar unjuk kerja dan ukuran kinerja adalah jelas dan dapat memotivasi pegawai sehingga menunjukkan dukungan yang akan diberikan dalam peningkatan unjuk kerja serta pengembangan pegawai. Sedangkan kelemahannya adalah sangat individualis untuk menetapkan tujuan dan

kerja sama dalam penilaiannya, jika penetapan sasaran tidak hati-hati bisa mengakibatkan sasaran yang satu akan menghambat sasaran yang lainnya, dan sulit menetapkan sasaran yang mempunyai tingkat kesulitan yang sama.

2.1.3.6 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung atau tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Manfaat penilaian kinerja (Rivai, 2018: 55) adalah:

1. Manfaat bagi karyawan
 - a) meningkatkan motivasi
 - b) meningkatkan kepuasan kerja
 - c) adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d) adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e) peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan
 - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

3. Manfaat bagi perusahaan

- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- b) Meningkatkan kualitas komunikasi
- c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Fungsi penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil-hasil yang akan menjadi perbandingan atau hubungan antar variabel-variabel yang nantinya akan diuji. Berikut ini adalah penelitian tentang Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Andi Arwin Mustafa, Muhlis Madani, Nuryanti Mustari (2018)	Variabel (X): Upah Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Variabel (X): Lingkungan Kerja Objek Penelitian: Musiman Di Ptpn X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone	Pengaruh signifikan antara sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).	Jurnal Administrasi Publik, April 2018 Volume 4 Nomor 1.
2	Moh, Nurul Absor (2018)	Variabel (X): Upah dan Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Perusahaan Lyli Bakery Gresik	Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel upah dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.	Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2, No. 3, Tahun 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020)	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Variabel (X): Sistem Upah Objek Penelitian: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 13-27 ISSN 2623-2634 (online)
4	Nasir, Achmad (2016)	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Cv Aji Bali Jaya Wijaya Di Surakarta	pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja KSK.	Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.1, No.3, Tahun 2016
5	Stefanus Bagi Lalu Pada (2017)	Variabel (X): Sistem Upah dan Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: Cv Aji Bali Jaya Wijaya Di Surakarta	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 2 Juni 2017 362 - 372.
6	Rushlan Efendi, Juanita Lubis, dan Elvina (2020)	Tempat, penelitian, jumlah sampel, dan variabel insentif	Pengaruh upah terhadap kinerja	Upah berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja	Jurnal Ecobisma Vol. 7 No.2 Tahun 2020
7	Winda Siti Purwanti (2019)	Tempat penelitian dan jumlah sampel	Pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengupahan terhadap Kinerja	Jurnal Allqitshad. Vol.18,No.1 (2019)
8	Hendra Hikamah (2020)	Tempat penelitian, jumlah sampel	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja	Jurnal EMBA. Vol.8 No.1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Remi Armia. (2020).	Tempat penelitian, jumlah sampel dan variabel komunikasi	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Variabel lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Elarbah. Vol.4 No.1 Tahun 2020
10	Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, M. Sc, dan Ni Nyoman Yulianthini, (2016)	Tempat penelitian, jumlah sampel dan variabel disiplin kerja	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Jurnal Manajemen Indonesia. Vol.4 No.1 (2016)
11	Erick Dwi Adhi Kurniawan (2013)	Tempat penelitian dan jumlah sampel	Pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap kinerja	Hasil penelitian ini menolak hipotesis bahwa lingkungan kerja dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan upah karyawan berpengaruh secara simultan	Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen. Vol. 1 No. 1 (2013): April
12	Amir, M, Z., Dian, P. (2021)	Variabel pelayanan karyawan	Variabel upah dan kinerja serta penelitian bersifat kuantitatif	Secara parsial variabel upah tidak memberikan pengaruh secara signifikan namun secara simultan bersamaan variabel upah dan pelayanan memberi pengaruh positif yang signifikan.kan	Research Article Business and Economics Journal Volume 12 No.6 Tahun 2021.
13	<i>Demus, A., Kindangen, P., & Tielung, M. (2015).</i>	Menggunakan seluruh populasi sebagai sampel	Variabel lingkungan kerja dan kinerja, penelitian kuantitatif dengan kuesioner	Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Berkala Ilmiah EFISIENSI Vol. 15 No. 5 (2015): (hal. 777-952)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Vicky Karina (2020)	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: PT Hade dinamis sejahtera	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula	Jurnal Usab Volume 2 Issue 1, Juni 2020
15	Zainuddin Mukhsin, Buana Bima Fikri, Wahyuni (2021)	Variabel (X): Lingkungan Kerja Variabel (Y): Kinerja Karyawan	Objek Penelitian: karyawan Hotel Marina Kota Bima	Kesimpulan penelitian bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan Hotel Marina Kota Bima masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%	“Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi” Vol. 4, No. 2 Juni 2021 e-ISSN: 2614- 6002

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan membutuhkan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan keuntungan. Hubungan antara pekerja dan perusahaan merupakan hubungan kerja sama yang saling

menguntungkan dan saling ketergantungan. Perusahaan tidak bisa bertindak sendiri tanpa pekerja, dan pekerja tidak bisa bertindak sendiri tanpa perusahaan. Sehingga kinerja karyawan memang menentukan kemajuan perusahaan di masa depan karena keduanya saling bergantung, untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja sebaik-baiknya diperlukan dukungan, salah satunya adalah upah yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman.

Upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk. (Muchdarsyah, 2018). Tingkat besar kecilnya upah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa mengelola faktor-faktor tersebut. Untuk itu setiap perusahaan terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi upah. Faktor tersebut antara lain ketetapan pemerintah, tingkat upah di pasaran, kualifikasi SDM yang digunakan dan tuntutan pekerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moh Nurul Absor (2018) yang berjudul Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Lyli Bakery Gresik. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Alex, 2016: 183). Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain tanggung jawab pekerjaan, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerjasama antar kelompok, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja

merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. (Sedarmayanti, 2017: 66). Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri (2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu bertahan tidaknya sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang baik, semua kegiatan suatu organisasi tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafsirkan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan (Efendi et al., 2020). Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang di dalamnya saling berkaitan antara satu sama lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memperhatikan pemberian upah dan lingkungan kerja yang nyaman, maka akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan pemberian upah yang layak dan lingkungan kerja yang baik. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saleh et al., 2019) dan (Armiati, 2020) yang

menyatakan bahwa upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: **Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Catur Wangsa Indah Kota Tasikmalaya secara bersama-sama.**