

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Kompensasi**

Kompensasi merupakan bagian integral dari berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang ikut serta terlibat dalam menentukan keberhasilan manajemen organisasi secara keseluruhan, terutama membawa pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan target atau yang diharapkan. Maka, diperlukan berbagai pemahaman dan pandangan terkait konsep kompensasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, terutama berdasarkan hasil kajian ilmiah yang dilakukan oleh pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2.1.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada organisasi (Maulidina, 2019). Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik atau non fisik, hal itu harus dihitung lalu diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan atau kinerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja (Ariandi, 2016). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016:269).

Berdasarkan dari beberapa teori yang dijelaskan diatas bahwa adanya pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai alat tukar dalam melakukan tugas dalam suatu organisasi, selain itu karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau timbal balik yang cukup adil agar motivasi pegawai agar semakin giat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu:

1. Imbalan Finansial

Sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang atau materi seperti gaji atau upah, bonus, insentif, premi pengobatan, asuransi, dan sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

2. Imbalan Nonfinansial

Mempunyai maksud untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria.

### **2.1.1.3 Tujuan Kompensasi**

Menurut Marwansyahh (2016:270) dalam (Utama, 2023) tujuan kompensasi adalah

- a. Mendapatkan pegawai yang kompeten.
- b. Mempertahankan loyalitas dan kinerja pegawai.
- c. Menjamin terciptanya keadilan dalam organisasi.
- d. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan.
- e. Mengendalikan biaya.
- f. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku.

### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Organisasi.

Dalam hal ini apabila organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu pula sebaliknya apabila organisasi hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan rendah.

4. Biaya Hidup.

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan organisasi kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

#### **2.1.1.5 Dimensi Kompensasi**

Menurut Suparyadi (2015:272) dimensi kompensasi sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

1. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada seorang pegawai secara tetap sebagai alat balas jasa atas apa yang telah diberikan pegawai terhadap organisasi dengan melakukan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. Didalam gaji

sudah termasuk kompensasi berapa lamanya seorang pegawai mengabdikan di organisasi. Artinya adalah bahwa ada dua orang yang memiliki pekerjaan sama tetapi penerimaan gajinya dengan jumlah yang berbeda karena berbeda dari lamanya bekerja kedua pegawai tersebut di organisasi.

## 2. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu yang dijadikan sebagai imbalan atas apa yang sudah pegawai berikan terhadap organisasi yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Ada beberapa tunjangan yaitu tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

## 3. Jaminan Sosial Kesehatan

Sistem yang diselenggarakan oleh pemerintah atau entitas lainnya untuk menyediakan perlindungan dan manfaat Kesehatan kepada Masyarakat dalam suatu negara atau wilayah tertentu.

### b. Kompensasi Tidak Langsung

#### 1. Pensiun Penuh

Kompensasi tidak langsung berupa uang pensiunan untuk pegawai yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas pada usia yang maksimum. Uang pensiunan ini biasanya diberikan sampai pegawai organisasi meninggal dunia.

#### 2. Pensiun Dini

Seseorang yang tidak bekerja lagi sebagai PNS disebabkan atas permintaan sendiri atau karena ada perampingan struktur organisasi dengan

mendapatkan penghargaan berupa penghasilan yang diterima setiap bulan untuk membiayai kehidupan selanjutnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Kompensasi finansial tidak langsung diberikan kepada mereka dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

4. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan.

### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suasana, tempat secara fisik maupun non fisik yang memberikan kenyamanan dan ketenangan secara emosional oleh setiap pegawai sehingga pegawai melakukan pekerjaannya merasa dipermudah sehingga kinerja pegawai meningkat dan mencapai visi dan misi organisasi.

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat berdampak pada kebahagiaan seseorang ialah “produktivitas karyawan” serta fasilitas kerja yang mendukung kemampuan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan tujuan melaksanakan tanggung jawabnya dalam rangka meningkatkan peningkatan pekerjaan pegawai di organisasi (Qoyyimah et al., 2020). Lingkungan kerja yang baik merupakan kondisi yang ideal, aman dan menyenangkan di mana pegawai mereka berbagi macam lingkungan kerjadapat dipecah menjadi lingkungan fisik dan nonfisik (Hasanah et

al 2018). Kondisi tempat kerja yang berpotensi berpengaruh pada karyawan secara langsung atau tidak langsung termasuk dalam definisi istilah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja meliputi semua faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, sedangkan lingkungan kerja sebagai fasilitas yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. (Enny 2019)

Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, termasuk peralatan, fasilitas, bahan yang digunakan, metode kerja, jadwal atau waktu kerja, serta hubungan antara karyawan dan manajemen organisasi (Indiyati, n.d.).

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Enny 2019 berikut ini merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

##### **1. Faktor individu**

Termasuk wawasan, keahlian, kompetensi, keterampilan, keyakinan diri, motivasi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu.

##### **2. Faktor Kepemimpinan**

Faktor ini melibatkan pimpinan yang memberikan kontribusi dengan memberikan dorongan, dukungan dan arahan kepada anggota bawahannya

##### **3. Faktor Tim**

Mencakup dukungan dan dorongan rekan satu tim, adanya sikap saling percaya dengan sesama tim, dan solidaritas dalam tim

#### 4. Faktor Sistem

Termasuk prosedur kerja, sarana serta prasarana yang disediakan perusahaan dan budaya perusahaan.

#### 5. Faktor Situasional

Mencakup perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar organisasi, baik itu lingkungan eksternal maupun lingkungan internal.

##### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

##### a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

###### 1. Penerangan

Penerangan adalah seberapa banyak sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan Tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi dan situasi kerja yang menyenangkan.

###### 2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar *temperature* di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

###### 3. Suara bising

Suara bising adalah Tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

#### 4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

#### 5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

#### 6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

#### b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban nya.

##### 1. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja adalah kewajiban atau tugas – tugas tertentu yang harus di emban oleh seorang individu dalam pekerjaannya. Tanggung jawab ini berkaitan dengan peran dan fungsi masing – masing dalam suatu organisasi atau pekerjaan.

##### 2. Dukungan atasan

Dukungan atasan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dukungan atasan mencakup terhadap pengembangan pegawai, keseimbangan pekerjaan kehidupan, serta pemahaman terhadap tugas dan tantangan yang dihadapi oleh bawahan.

### 3. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja. Suksesnya suatu organisasi sering bergantung pada kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan efektif seperti komunikasi dua arah, kepercayaan, pemahaman peran, penyelesaian konflik.

### 4. Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi mencakup pentingnya untuk memastikan informasi yang didapat, dipahami dan diperuntukan dengan efektif didalam suatu organisasi atau tim.

#### **2.1.2.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja memiliki kategori, diantaranya:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja secara fisik merujuk pada kondisi fisik di sekitar karyawan yang memiliki dampak. Baik secara langsung atau tidak langsung pada mereka.

Lingkungan fisik memiliki dua elemen:

##### a. Lingkungan Langsung

Lingkungan yang secara langsung berinteraksi dengan karyawan terkait dengan karyawan terkait sarana dan prasarana.

##### b. Lingkungan Umum

Mencakup faktor yang dapat mempengaruhi kondisi individu seperti suhu ruangan, sirkulasi udara, dan pencahayaan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja baik antara karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Hal ini mengenai hubungan keluarga, komunikasi yang efektif dan membangun ikatan positif dengan semua karyawan di tempat kerja.

### 2.1.3 Kinerja Pegawai

Salah satu aspek yang menentukan berhasilnya suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawainya baik, maka akan berpengaruh baik bagi organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja pegawainya buruk atau tidak baik maka yang terjadi akan sebaliknya mengakibatkan lambatnya tujuan organisasi tercapai. Maka demikian, perusahaan harus bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawainya.

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Menurut (Adiba & Rosita, 2023). Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai terhadap organisasi dimana ia bekerja pegawai (Adiba & Rosita, 2023). Kinerja merupakan hasil yang didapat dari suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan bayangan Tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan misi dan visi organisasi yang tertulis dalam perencanaan strategis organisasi dan kinerja dalam organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan oleh kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan.

Menurut Mangkunegara (2013, p. 67) dalam (Ferawati, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kaswan dalam (Adiba & Rosita, 2023) yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu:

#### **1. Motivasi**

Sebuah motivasi salahsatu pendorong utama kinerja karyawan dengan membangun kepercayaan antar karyawan dan perusahaan, menginformasikan jenjang karir, selalu mengapresiasi hasil kerja, dan menghargai setiap ide yang diberikan.

#### **2. Etika Kerja**

Memiliki etika kerja adalah salahsatu cara untuk menjaga karyawan bekerja dengan baik dan tidak semena-mena terhadap tanggung jawab yang diberikan.

#### **3. Desain Pekerjaan**

Desain pekerjaan cara pelaksaa tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, bagaimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

#### **4. Rekan Kerja**

Rekan kerja yang berinteraksi secara efektif dakan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja secara maksimal dalam mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan Bersama.

#### **5. Dukungan dari organisasi lain**

Dapat diartikan dukungan organisasi dengan bagaimana suatu organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi

### **2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Mondy dan Noe dalam (Adiba & Rosita, 2023) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu:

#### 1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas terhadap hasil kerja yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kinerja karyawan.

#### 2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Mengukur seberapa banyak pegawai mampu menghasilkan atau menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu. Kuantitas ini juga mencakup seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, produksi yang dihasilkan, atau target yang tercapai oleh pegawai

#### 3. Inisiatif (*Intiative*)

Mencerminkan kemampuan pegawai untuk mengambil Tindakan proaktif, mengidentifikasi peluang, dan melakukan Langkah-langkah tambahan diluar tugas rutin mereka untuk mencapai hasil yang baik.

#### 4. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kemampuan menyesuaikan diri, mencakup kemampuan pegawai dalam memahami dan menghadapi perubahan, menguasai keterampilan baru, menguasai tantangan yang tidak terduga, dan beroperasi secara efektif dalam konteks yang berbeda.

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins dalam Rolos dkk. (2018:19-27) sebagai berikut :

#### **1. Kualitas**

Kualitas merupakan kerja yang diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unitsiklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Merupakan Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Efektivitas**

Efektivitas Merupakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Hartono Dwi Nugroho, Maryadi, Sylvia Sjarlis (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari	Kompensasi dan Kinerja	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja.	Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) Volume 1, No. 2, 2021 e-ISSN: 2776-1738
2	Sofyang, Andi Rasyid Pananrangi, Guntawan (2017), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Motivasi, Keterampilan Kerja	Lingkungan Kerja dan Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng.	Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng				
3	Ayu Nurafni Octavia, Monica Grasela Sihite, Nada Diana Al Ardi (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pemasang	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai	Motivasi	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	JURNAL JEMPPER Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-ISSN : 2809-6037 P-ISSN : 2809-5901
4	Maya Silviani (2018), Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) KAB. TAKALAR	Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Pengalaman	Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Khasiah Hamdina (2022), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Aset Daerah Kota Sibolga	Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja	Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Aset Daerah kota Sibolga	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
6	Nancy L. Pioh, Hendra N. Tawas (2016), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)	Kompensasi , Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja	Kompensasi memiliki pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan Kerja dan kinerja pegawai.	Jurnal EMBA 838 Vol.4 No.2 Juni 2016 ISSN 2303-1174
7	Ida Jolanda Ohoitumur, Dolf E. Mitteboga (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pendapatan	Kompensasi , Kinerja Pegawai	Pelatihan, Disiplin	kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Provinsi Papua	Jurnal Ekonomi & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Volume 10, Nomor 2, Januari

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Daerah Provinsi Papua				2020 ISSN : 2086-4515
8	Jhon Fernos, Istikharah Wipi (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang	Kompensasi , Kinerja Karyawan	Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Padang.	Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 Nomor 2 Juli 2023 DOI Issue : 10.46306/v1s.v3i2
9	Nur Rahma, Ridwan, Fitriani Latief (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar	Kompensasi , Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar.	Nobel Management Review e-ISSN: 2723-4983
10	Elsa Fathia, Widwi Handari Adji (2023). Pengaruh kompensasi dan Pengembangan karir di badan pengelola keuangan asset daerah kota Cimahi.	Kompensasi , Kinerja Pegawai	Pengembangan Karir	Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja	JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan) E-ISSN: 2549-0893
11	Doni Marlius, Iis Sholihat (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan	Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai		Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika e-ISSN : 2721-7213

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.				
12	Dr. Drs Marlan Hutahaean Msi (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.	Kompensasi , Kinerja Pegawai	Motivasi, Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara	Universitas HKBP Nommense n Medan

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian, dimunculkan kerangka berpikir untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah Hak yang berbentuk sebuah imbalan yang diberikan kepada pegawai atas apa yang telah diberikan pegawai terhadap organisasi, baik berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi, karena dengan mendapatkan kompensasi yang sesuai pegawai akan merasa senang dan lebih bersemangat. Apabila instansi memiliki kebijakan untuk memberikan kompensasi yang tinggi hanya kepada pegawai yang benar-benar berkinerja tinggi, maka pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kinerjanya rendah. Kebijakan

pemberian kompensasi yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila kebijakan pemberian kompensasi dilaksanakan kurang baik dimungkinkan kinerja pegawai dalam instansi itu dapat mengalami kemunduran, karena pegawai yang memiliki kinerja tinggi bisa saja diberikan kompensasi yang sama dengan pegawai yang memiliki kinerja rendah.

Lingkungan Kerja adalah hal yang melingkupi pegawai dalam bekerja baik lingkungan fisik maupun non fisik, lingkungan fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja seperti alat alat operasional yang ada, kualitas ruangan yang ada, sedangkan lingkungan non fisik lingkungan kerja yang berasal dari internal organisasi contohnya interaksi dan komunikasi antar pegawai, dan budaya kerja. Lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai melalui peningkatan hubungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini juga di dukung oleh teori yang diungkapkan Rahmawati, dkk.,(2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Nuryasin, dkk., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan searah karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi rasa aman memiliki kecendrungan mempengaruhi

peningkatan kinerja. Sedangkan jika lingkungan kerja tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja menurun.

## **2.2 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan suatu penjelasan dari beberapa masalah yang dipelajari yang dapat dibenarkan atau dapat ditanggihkan.

Berdasarkan permasalahan serta kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka akan dibentuk suatu hipotesis yaitu **“Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TASIKMALAYA.”** Baik secara parsial maupun simultan.