

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi yaitu suatu imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan baik berupa materi maupun non materi atas jasa yang sudah diberikan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Imbalan yang diterima karyawan merupakan hak yang seharusnya diterima karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan kompensasi merupakan kewajiban yang seharusnya disampaikan, dan untuk karyawan kompensasi yaitu hak mutlak yang seharusnya diterima jika mereka sudah memberikan jasanya kepada perusahaan. (Kasmir, 2016). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuannya (Mundakir dan Zainur, 2018). Kompensasi merupakan cara perusahaan dalam membantu karyawan yang bekerja diperusahaan dalam meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang setiap tahun meningkat. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Dodi Prasada, et al, 2019). Kompensasi bisa saja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi (Mutmainah, 2013). Kompensasi adalah balas jasa yang

berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pegawai yang harus diberikan organisasi kepada pegawai setelah melakukan kewajibannya. Terlepas dari baik atau tidaknya kinerja yang diberikan karyawan (Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas, 2016)

2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan dari jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Jenis kompensasi langsung biasanya karyawan menerima berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung perusahaan memberikannya melalui tunjangan dan fasilitas. Kompensasi terdiri dari beberapa jenis pembayaran seperti kondisi waktu tidak bekerja, kondisi bahaya, program pelayanan karyawan dan pembayaran yang diwajibkan hukum.

Kompensasi langsung sangat berkaitan erat dengan tugas pokok yang menjadi kewajiban karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Gaji dan Upah

Gaji dan upah pada umumnya merupakan pemberian kompensasi secara *finansial*, gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Sedangkan untuk upah, biasanya pemberian kompensasi upah diberikan secara langsung dan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima. Apabila dilihat berdasarkan kebijakan yang sering digunakan, pemberian kompensasi antara gaji dan upah diberikan berdasarkan kualifikasi kinerja karyawan, gaji seringkali diterapkan

kepada perusahaan-perusahaan yang lebih membutuhkan keterampilan dan kualifikasi khusus sehingga pembayaran gajinya cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung berdasarkan jangka waktu tertentu. Sedangkan untuk upah, seringkali digunakan untuk membayar pegawai *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi acara tertentu dan oleh perusahaan produksi yang lebih menuntut pekerjaan kasar yang juga lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang dikeluarkan.

2. Insentif (*Incentive*)

Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan bonus diluar gaji yang telah ditetapkan atau upah yang diberi perusahaan. perusahaan biasanya mengadakan program pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Kompensasi tidak langsung lebih difokuskan pada pembentukan kondisi kerja yang baik, supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kompensasi tidak langsung dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tunjangan

Pemberian kompensasi secara langsung berbentuk *financial* dan *nonfinansial* yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

b. Fasilitas

Fasilitas merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung atau *non finansial* yang diperoleh karyawan diluar gaji dan upah. Misalkan, tambahan cuti hari kerja, liburan yang dibiayai perusahaan, kendaraan dinas, rumah dinas, ruangan kerja yang khusus, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Selain kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi sendiri terbagi menurut bentuk pembayarannya, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*Fayment for time not worker*), maksudnya ialah pada saat hari libur, izin sakit, dan cuti.
- 2) Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*) seperti, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum bisa berbentuk Asuransi jiwa, Asuransi kesehatan dan Asuransi kecelakaan.
- 3) Program pelayanan karyawan (*Employee service*) seperti, program rekreasi, perumahan, beasiswa Pendidikan, fasilitas pembelian, konseling serta aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam dan transportasi.
- 4) Pembayaran yang diwajibkan hukum (*Legal required payment*) seperti, pajak yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar perusahaan mengeluarkan anggaran yang ditunjukan bagi perlindungan karyawan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam (Mujanah, 2019).

2.1.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang sudah ditetapkan oleh organisasi serta menjamin terciptanya keadilan secara internal maupun eksternal. Keadilan internal

dapat diperoleh dengan mengevaluasi jabatan dan difokuskan berorientasi kepada hal-hal yang bersifat internal perusahaan. sedangkan keadilan eksternal lebih fokus melakukan survey gaji diluar perusahaan yaitu dengan cara mencari perbandingan gaji dengan pekerjaan yang serupa di luar perusahaan (Mujanah, 2019).

1.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Berikut ini adalah indikator-indikator kompensasi menurut (Simamora dalam Nawa dan Kempa, 2016)

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas yang memadai

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, serta dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan, apabila karyawan cocok dilingkungan kerja yang ada didalam perusahaan maka kinerjanya akan meningkat (Sutrisno, 2009). Namun, apabila karyawan tidak cocok dengan lingkungan kerja sekitar perusahaan maka kinerjanya akan menurun. Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dikarenakan sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Prasada, et al., 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu kejadian, orang-orang dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja (Taiwo, 2010).

2.1.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori sebaai berikut:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getar mekanis, bau tidak sedap, dan warna. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai (Arinawati dan Suryadi, 2021).

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

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

kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang harusnya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, serta pengendalian diri. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah pemahaman dan mencegah terjadinya kesalahpahaman dalam menjalin komunikasi anatara pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, orang-orang didalamnya harus bias saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk mencapai lingkungan kerja yang baik.

2.1.7 Peranan Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung dalam (Arinawati dan Suryadi 2021), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan sehingga tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan dan semangat kerja akan meningkat. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bekerja dilingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja, bahkan peran pimpinan yang memberikan keadilan kepada semua karyawannya sehingga hal demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prasada et al, 2019).

2.1.8 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah indikator dalam lingkungan kerja menurut (Suwondo dan Sutanto, 2016) memiliki pengaruh besar terhadap semangat dan gairah kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Suhu udara ditempat kerja
2. Tata ruang ditempat kerja
3. Sirkulasi ditempat kerja
4. Tingkat pencahayaan ditempat kerja
5. Hubungan antara karyawan ditempat kerja
6. Hubungan karyawan dengan pimpinan ditempat kerja

2.1.9 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikannya perusahaan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016) . kinerja pada dasarnya adalah suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara kuantitas atau kualitas dari seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian dan kenaikan kompensasi, karena yang terpenting bagi karyawan adalah bagaimana mereka bisa mendapatkan pekerjaan (Mundakir dan Zainur, 2018).

2.1.10 Tujuan Kinerja

Tujuan penetapan indikator-indikator kinerja diperusahaan diantaranya untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik, serta digunakan untuk

memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan melakukan evaluasi dari setiap indikator kinerja (Prasada, et al., 2019).

2.1.11 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Indikator , diantaranya sebagai berikut : Berikut ini adalah indicator kinerja karyawan menurut (Bangun dalam Nawa dan Kempa, 2016)

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

2.2 Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Variabel dan Metode Analisa | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|-----------------------------|---|
| 1 | (Endang Sugiarti, 2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja | Variabel Independen | Hasil penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan |

| | | | | |
|----|-----------------------------------|--|--|--|
| | | Karyawan PT. Sukses Expamet | Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Varibel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisa Regresi Linear Berganda | Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. |
| 2. | (Dodi prasada, et al, 2019) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. MITRA ADIPERKASSA, TBK | Varibel Independen Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisa Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian ini adalah: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |

| | | | | |
|----|--------------------------------|---|--|--|
| 3. | (Inten Paramitha, et al, 2020) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinemax Global Pasifik cabang Makassar | Variabel Independen Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja karyawan Meode Analisa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan |
|----|--------------------------------|---|--|--|

| | | | | |
|---|--------------------------|--|--|---|
| 4 | (Dorris dan Herni, 2019) | Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR PRIMA RAGA SEJAHTERA PADANG | Variabel Independen Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Variabel Dependen Kepuasan Kerja Karyawan Metode Analisa Analisis Deskriptif | Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa Kompensasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh pada Semangat Kerja Karyawan |
| 5 | (Nancy dan Hendra, 2016) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai | Variabel Independen Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen | Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. |

| | | | | |
|----|---------------------------------------|---|---|---|
| | | | Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Metode Analisa Analisa Jalur Sub- Struktur | |
| 6 | (Mundakir dan Zainur, 2018) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening | Variabel Independen Kompensasi, dan Motivasi Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja Metode Analisa Uji Normalitas | Hasil penelitian ini yaitu , Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kepuasan kerja.. |
| 7. | (Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, 2017) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) | Variabel Independen Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan Displin Kerja |

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| | | WILAYAH NUSA TENGGERA TIMUR | Variabel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Analisis Regresi Linear Berganda | berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan . terhadap Kinerja |
| 8. | (Deflin Tresye Nanulaitta, 2018) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan KSU AMBON MEKAR DI KOTA AMBON | Variabel Independen Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Varibel Dependen Kinerja Karyawan Metode Analisa Analisa Regresi Berganda | Hasil penelitian diperoleh bahwa: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |

| | | | | |
|----|---------------------------------------|--|---|---|
| 9 | (Khawar Nadeem and Aqiel Ahmad, 2017) | <i>Impact of Work Environment factor on Employees Performance; Emprical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore</i> | <p>Varibel</p> <p>Independen</p> <p><i>Impact of Work Environment factor</i></p> <p>Variabel</p> <p>Dependen</p> <p><i>Performance of Employee</i></p> <p>Method of analysis</p> <p><i>Multiple cholera and linear methods</i></p> | <i>The results of the study show that the work environment affects employee performance</i> |
| 10 | (Onuorah and Ibekwe , 2019) | <i>Compensation Management and Employee Performance in Nigeria</i> | <p>Varibel</p> <p>Independen</p> <p><i>Compensation Management</i></p> <p>Variabel</p> <p>Dependen</p> | <i>The result of this study indicate that Compensation Management has a significant effect on</i> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------------|
| | | | <i>Employee Performance Analysis Method validity test</i> | <i>employee performance</i> |
|--|--|--|--|---------------------------------|

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya (Kasmir, 2016). Dengan pemberian kompensasi, diharapkan karyawan dapat lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti 2020), menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan Kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, serta dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan, apabila karyawan cocok dilingkungan kerja yang ada didalam perusahaan maka kinerjanya akan meningkat (Sutrisno, 2009). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nanulaita, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut

H2 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

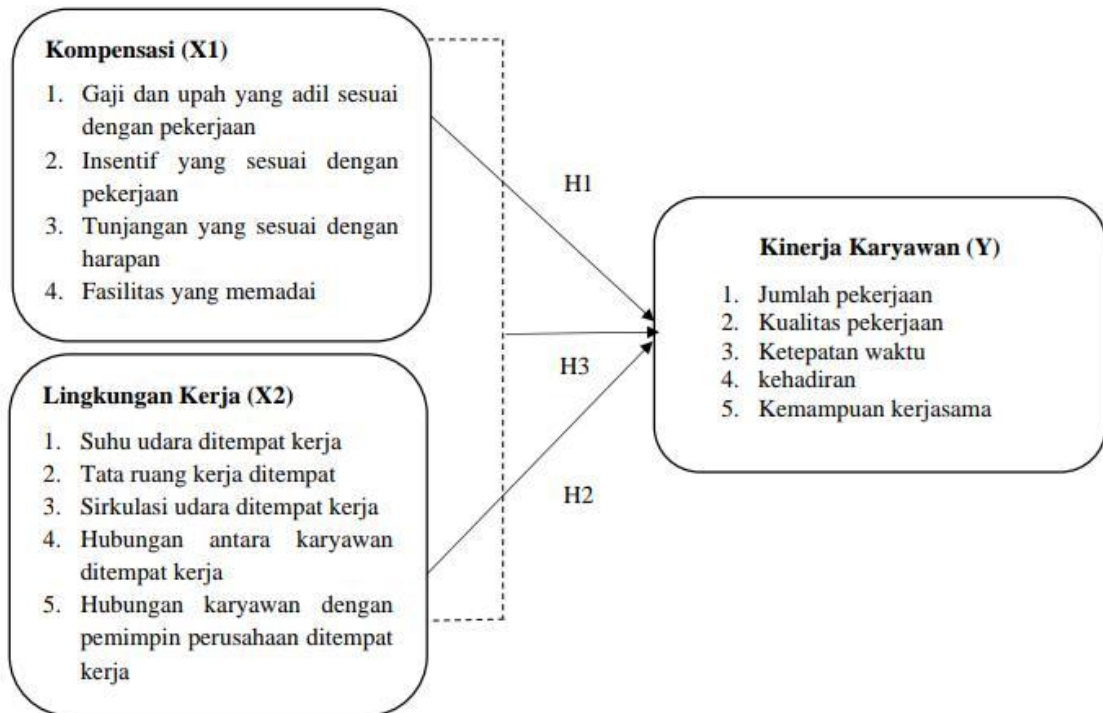
2.3.3 Hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya (Kasmir, 2016).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, serta dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi adaptasi seorang karyawan di dalam perusahaan, apabila karyawan cocok dilingkungan kerja yang ada didalam perusahaan maka kinerjanya akan meningkat (Sutrisno, 2009). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nanulaita, 2018), menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan. maka dari itu, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (ritel di Bandar Lampung)
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (ritel di Bandar Lampung)

Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (ritel di Bandar Lampung)

3. Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (ritel di Bandar Lampung)