

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Empiris**

Dalam pelaksanaan penelitian ini Penulis berfokus pada penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen dan Kinerja Guru oleh karena itu sebagai bahan kajian atau rujukan Penulis menggunakan referensi beberapa hasil penelitian orang lain yang juga berfokus pada Komitmen dan Kinerja Guru

#### **2.1.2 Review Penelitian Rujukan**

Berikut ini beberapa hasil penelitian orang lain yang penulis gunakan sebagai rujukan antara lain :

1. Mardiana, Setyadi, dan Wijaya. 2021 mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 6, No. 9, September 2021 e-ISSN : 2548-1398 yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Variabel Komitmen organisasional berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap Motivasi. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel Motivasi. Kemudian variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Komitmen organisasional berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja dan variabel Stress Kerja. Serta variabel stress kerja tidak menjadi pengaruh kuat dalam memoderasi hubungan antara motivasi ke kinerja.
2. Arta dan Surya. 2017 mempublikasikan hasil penelitian dalam E-Jurnal Manajemen Unus, Vol.6, No.8, 2017: 4156-4184 ISSN : 2302-8912 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turn Over Intention Pada Agent Pru Megas. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada *Agent Pru Megas* sebesar 0,721.

3. Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.8, No.1, 2020, p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa Nilai thitung motivasi sebesar 0.459 lebih kecil dari nilai tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.648 lebih besar dari nilai alpha 0.05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, artinya bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat, Nilai thitung kompensasi sebesar 7.198 lebih besar dari nilai tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>1</sub> diterima, artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.
4. Chairul Anam mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam , Vol.4, No.1, Juni 2018 ISSN: 2550-1038 yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,463. Variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.352, artinya jika variabel Kompetensi (meningkat) kearah yang lebih positif 1 tingkat maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0.352. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,373. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,635 Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,164 artinya Sig. > 0,05. Dengan demikian pengujian hipotesis ditolak atau tidak terbukti.
5. Nabawi.2019 mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No.2, September 2019 ISSN : 2623-2634 yang berjudul

Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

6. Ananda.2020 mempublikasikan hasil penelitian Vol.13, No.1 Juni 2020 ISSN 1979-5408 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah sebesar 0,334. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah sebesar 0,263, “Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah -0,347.
7. Tarjo, Burhanuddin, dan Nasir.2020 mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Adminiatrasi Sosial dan Humaniora, Vol.3, No.4 Juni 2020 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsorcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.111 < 2.0167$ )  $sig > 0.273 > 0.005$ , pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.113 > 2.0167$  dan  $sig < 0.003 < 0.005$  secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17.299 > 5.114$  dan  $sig < 0.000 < 0.005$ .
8. Yari.2022 mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Manaemen Pendidikan Dasar, Menengah, dan Tinggi (JMP-DMT), Vol.3, No.1 Januari 2022 E ISSN 2715-9213 yang berjudul Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil hipotesa uji thitung variabel penelitian adalah variabel struktur organisasi diperoleh thitung 6,148 dengan

probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ , variabel pemberdayaan diperoleh thitung 2,853 dengan keyakinan (level of significant)  $\alpha = 0,05$ . Variable probabilitas signifikan 0,005 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant) motivasi berprestasi diperoleh thitung 3,197 dengan probabilitas signifikan 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  tingkat keyakinan (level of significant) dan menerima  $H_a$ , artinya struktur organisasi, pemberdayaan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA se kecamatan siantar barat.

9. Golan hasan mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Februari 2019, Vol. XVI No. 1, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 21-32 yang berjudul Motivasi, kepuasan, karakteristik kepemimpinan dan keadilan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji pada hipotesis  $H_3$  diperoleh bahwa Karakteristik Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen kerja.
10. Muhammad Syaqiq, Asep Amaludin mempublikasikan hasil penelitian dalam Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839 Volume 18, Issue 02, Juli 2021 yang berjudul karakteristik pekerjaan, pemberdayaan dan person organization fit (p-o fit) terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi. Hasil Penelitiannya menunjukkan Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal ini menunjukkan bahwa di MI Kecamatan Pekalongan utara keragaman/ variasi pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dan temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Presilia (2012) dan Rusnimingsih & Euis Soliha (2014), Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
11. Saman.2020 mempublikasikan hasil penelitian dalam International Journal of Economics, Business and Accounting Research Vol. 4, No.1, 2020 , E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771 yang berjudul Effect of Compensation On Employee and Employee Performance. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik  $7,469 > 1,96$ . Hal ini signifikan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu juga dapat dilihat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai  $14,321 >$

1,96. Hal ini signifikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Lubis, ibisono and Satriawan .2020 mempublikasikan hasil penelitian dalam International Journal of Research in Commerce and Management Studies Vol. 2, No. 4, 2020, ISSN 2582-2292 yang berjudul Determination Of Employment Placement, Work Environment, And Competency Of Employee Performance Through Work Motivation In Employee OPD KB Workers In District and City In Riau Island Province. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki Nilai P-Values  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh langsung positif yang signifikan Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Pengaruh Variabel Penempatan Kerja terhadap Karyawan Variabel kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan. pengaruh langsung positif antara variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki Nilai P-Values  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh langsung positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja. variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Values sebesar  $0,031 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. variabel kompetensi terhadap motivasi kerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara Kompetensi motivasi kerja. variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki P-Values sebesar  $0,034 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh langsung negatif yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. variabel motivasi kerja terhadap karyawan. variabel kinerja memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Nadeem et.al.2018 mempublikasikan hasil penelitian dalam International Journal of African and Asian Studies Vol.47 , 2018 ISSN 2409-6938 yang berjudul The Effects of Employees Empowerment on Organizational Performance: A Case of Hotel Industry in Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee empowerment terhadap kinerja organisasi dan motivasi 39,42% berdampak pada



kinerja organisasi yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja organisasi. Nilai kurang dari 2,5 yaitu 1,768, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara pemberdayaan karyawan, motivasi dan kinerja organisasi, menunjukkan bahwa satu satuan perubahan pemberdayaan dan motivasi pegawai meningkat sebesar 3.582 satuan kinerja Organisasi

14. Kawiana et.al.2018 mempublikasikan hasil penelitian dalam *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, Vol. 5 No. 3, May 2018, ISSN: 2395-7492 yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,572. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,586, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,683. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,537. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,607. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 0,505. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,663.
15. Wanakacha, Aloka, Nyaswa 2018 mempublikasikan hasil penelitian dalam *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol 7 No 1 March 2018, E-ISSN 2281-4612 ISSN 2281-3993 yang berjudul *Gender Differences in Motivation and Teacher Performance in Core Functions in Kenyan Secondary Schools*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap intrinsik motivasi guru untuk menjalankan fungsi utamanya. Secara khusus, terlepas dari jenis kelamin perbedaan, motivasi intrinsik guru mempengaruhi kinerja mereka dalam fungsi inti.

### **2.1.3 Review Penelitian Rujukan**

Suharsaputra (2010: 221) juga menyatakan bahwa guru dalam pengelolaan pembelajaran harus memiliki kemampuan antara lain, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan kemampuan mengadakan evaluasi pembelajaran. Kemudian menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14)

kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Berikut ini Penulis sajikan relevansi antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis seperti tabel di bawah ini :

Tabel 2.1 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang kompensasi dan komitmen organisasi

No.	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /RelevansidenganPenelitianini
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turn Over Intention Pada Agent Pru Megas. Arta dan Surya. 2017 dalam E-Jurnal Manajemen Unus, Vol.6, No.8, 2017: 4156-4184 ISSN : 2302-8912	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Agent Pru Megas sebesar	<b>Persamaan :</b> 1. Sama-sama meneliti pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisas 2. Penelitian ini menggunakan analisis Smart PLS <b>Perbedaan :</b> 1. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan sedangkan penelitian terdahulu pada perusahaan sector perdagangan. 2. Teknik Analisa Data Penelitian ini menggunakan a nalisis Pls sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Analisis data menggunakan regresi linier berganda 3. Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini sebagai variable intervening, sedangkan penelitian rujukan sebagai varuabel terikat (dependen)

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022

Tabel 2.2 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang lingkungan kerja.dan komitmen organisasi

No.	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /Relevansi dengan Penelitian ini
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. Ananda, 2020, Vol.13, No.1, ISSN 1979-5408.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD di Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah sebesar 0,334.	<p><b>Persamaan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.</li> <li>2. Obyek penelitian ini sama- sama meneliti pada sektor Jasa Pendidikan</li> <li>3. Sama-sama menggunakan Teknik Analisa Data Penelitian Pls (partial lease square-structural)</li> </ol>
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsorcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo) 7. Tarjo, Burhanuddin, dan Nasir.2020	Pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik Analisa Data Penelitian ini menggunakan analisis Pls sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Analisis data regresi linier berganda.</li> <li>2. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan sedangkan peneliti terdahulu pada sektor keuangan.</li> </ol>

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022



Tabel 2.3 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang Karakteristik pekerja dan komitmen organisasi

No.	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /RelevansidenganPenelitianini
1	Motivasi, kepuasan,karakteristik kepemimpinan dan keadilan terhadap komitmen organisasi. Golan Hasan Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Februari 2019, Vol. XVI No. 1, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, Hal. 21-32	Hasil uji pada hipotesis H3 diperoleh bahwa Karekteristik Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen kerja,	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama meneliti pengaruh Karakteristik pekerja terhadap Komitmen Organisasi</li> <li>2. Penelitian ini menggunakan analisis Pls.</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obyek penelitian ini pada sektor bank swasta yang terdapat di Batam.</li> </ol>

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022

Tabel 2.4 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang kompensasi dan kinerja guru

No. Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /RelevansidenganPenelitianini
1. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. Devita Mardiana, Djoko Setyadi, dan Adi Wijaya Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 6, No. 9, September 2021 e-ISSN : 2548-1398	1. Variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja	<b>Persamaan :</b> 1. Sama-sama meneliti pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. 2. Penelitian ini menggunakan analisis Smart PLS.  <b>Perbedaan :</b> 1. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan sedangkan sedangan penelitian terdahulu pada perusahaan sector perdagangan.
2. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8, No 1,	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.	<b>Persamaan :</b> 1. Sama-sama meneliti pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. 2. Penelitian ini menggunakan analisis Smart PLS.  <b>Perbedaan :</b> 1. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan sedangkan sedangan penelitian terdahulu pada perusahaan sector perdagangan.

Maret 2020, ISSN  
2355-1488, e-  
ISSN 2615-2932

- Effect of Pengaruh variabel **Persamaan :**  
Compensation On kompensasi terhadap 1. Sama-sama meneliti pengaruh  
Employee and kinerja karyawan Kompensasi terhadap Kinerja.  
Employee yang ditunjukkan **Perbedaan :**  
Performance. dengan nilai  $14.321 > 1.96$ . Hal ini 1. Obyek penelitian ini pada sektor  
Saman, 1,96. Hal ini Jasa Pendidikan sedangkan  
International signifikan bahwa sedang penelitian terdahulu  
Journal of kompensasi pada perusahaan sector  
3. Economics, berpengaruh signifikan perdagangan.  
Business and signifikan 2. Teknik Analisa Data Penelitian  
Accounting terhadap kinerja ini menggunakan analisis Pls  
Research, Vol-4, karyawan. sedangkan penelitian terdahulu  
Issue-1, 2020, E- menggunakan Analisis data  
ISSN: 2614-1280 menggunakan regresi linier  
P-ISSN 2622- berganda.  
4771.

---

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022

Tabel 2.5 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja guru

No.	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /RelevansidenganPenelitian ini
1	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Chairul Anam, Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, Vol.4, No.1, Juni 2018 ISSN: 2550-1038.	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>1. Sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.</p> <p>2. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1. Teknik Analisa Data Penelitian ini menggunakan analisis Pls sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Analisis data regresi linier berganda.</p>
2	Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Nabawi, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2, No.2, September 2019 ISSN :	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dengan t- hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,335 lebih kecil	<p><b>Persamaan:</b></p> <p>1. Sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.</p> <p>2. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1. Teknik Analisa Data Penelitian ini</p>

2623-2634.

dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,186 > 0,05.

menggunakan analisis Pls sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Analisis data regresi linier berganda.

Determination Of Employment Placement, Work Environment, And Competency Of Employee Performance Through Work Motivation In Employee OPD KB Workers In District and City In Riau Island Province. Lubis, ibisono and Satriawan . International Journal of Research in Commerce and Management Studies, Vol. 2, No. 04; 2020, ISSN 2582-2292.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Values sebesar 0,031 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan:

1. Sama-sama meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
2. Teknik Analisa Data Penelitian ini menggunakan analisis Pls

Perbedaan :

1. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan sedangkan penelitian terdahulu penelitian pada sektor Jasa Pegawai Dinas Provinsi.

---

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022



Tabel 2.6 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang karakteristik pekerja dan kinerja guru

No.	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /RelevansidenganPenelitian ini
1	karakteristik pekerjaan, pemberdayaan dan person organization fit (p-o fit) terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi Muhammad Syaqiq, Asep Amaludin Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839 Volume 18, Issue 02, Juli 2021	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal ini menunjukkan bahwa di Kecamatan Pekalongan utara keragaman/ variasi pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dan temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Presilia (2012) dan Rusnimingsih & Euis Soliha (2014), Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.	<p><b>Persamaan :</b></p> <p>1. Sama-sama meneliti pengaruh karakteristik pekerja terhadap Kinerja Guru</p> <p>2. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan</p> <p><b>Perbedaan :</b></p> <p>1. Teknik Analisa Data Penelitian ini menggunakan analisis Pls sedangkan penelitian terdahulu menggunakan Analisis persamaan regresi.</p>

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022

Tabel 2.7 : Matrik Penelitian Rujukan  
 Penelitian tentang komitmen organisasi dan kinerja guru

No.	Judul	Hasil Penelitian	Hubungan /RelevansidenganPenelitian ini
1	Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional serta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. Suprpti, setyadi dan wijaya, Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 6, No. 9, September 2021, p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398.	Komitmen organisasional berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai 56,3 dengan kontribusi nilai terendah dari variabel lain 37,5 yang mempengaruhi kinerja CV. Mustika Surya Electric.	Persamaan: 1. Sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. 2. Sama-sama menggunakan Teknik Analisa Data Penelitian analisis Pls Perbedaan : 1. Obyek penelitian ini pada sektor Jasa Pendidikan sedangkan penelitian terdahulu pada perusahaan sector industri.

- 2 Pengaruh Budaya Komitmen organisasi **Persamaan :**  
Organisasi, Kepuasan berpengaruh positif dan 1. Sama-sama meneliti  
Karyawan, Kepribadian, signifikan terhadap pengaruh komitmen  
dan Komitmen kinerja pegawai sebesar organisasi terhadap  
Organisasi terhadap 0,663. kinerja  
Kinerja Karyawan. **Perbedaan :**  
Putu Kawiana Vol. 5 No. 1. Teknik Analisa Data  
3, May 2018, ISSN: Penelitian ini  
2395-7492 menggunakan analisis  
Pls, sedangkan  
penelitian terdahulu  
menggunakan Analisis  
data regresi linier  
berganda
- The Influence of Komitmen organisasi **Persamaan:**  
Organizational Culture, berpengaruh positif dan 1. Sama-sama meneliti  
Employee Satisfaction, signifikan terhadap pengaruh komitmen  
Personality, and kinerja pegawai sebesar organisasi terhadap  
Organizational 0,663. Ini kinerja  
Commitment towards artinya semakin tinggi  
Employee Performance. komitmen karyawan **Perbedaan :**  
Kawiana et.al. terhadap organisasi maka 1. Teknik Analisa Data  
International Research semakin tinggi pula Penelitian ini  
Journal of Management, kinerja karyawan. menggunakan analisis  
IT & Social Sciences, Pls, sedangkan  
Vol. 5 No. 3, May 2018, penelitian terdahulu  
ISSN: 2395-7492 menggunakan Teknik  
Struktur modeling pada  
AMOS

---

Sumber :Peneliti - data diolah, 2022

### 2.1.4 Ulasan Kritis Penelitian Rujukan/ *Critical Reviews*

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut di atas, berikut ini disajikan hasil telaah studi empiris terkait dengan Kinerja yaitu :

1. Penelitian tentang kompensasi dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada *Agent Pru Megas* (arta dan surya, 2017) . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Penulis mengadopsi penelitian tentang kompensasi terhadap komitmen organisasi , dengan lokasi penelitian yang berbeda yaitu pada SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya. Organisasi sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawannya khususnya dalam memberikan kompensasi insentif secara tepat waktu sehingga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya serta memperhatikan pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan yang sesuai dengan dengan kebutuhan karyawannya, dengan demikian karyawan di harapkan mampu bertahan dan loyal terhadap organisasi.
2. Penelitian tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar (Ananda, 2020). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja tercipta dengan baik dan kondusif , maka komitmen organisasi guru akan semakin optimal. Penulis mengadopsi penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kompensasi Apabila faktor lingkungan kerja dikelola dengan baik serta terciptanya hubungan kerja yang rukun (hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, dan hubungan kerja sesama guru), maka dapat dinyatakan bahwa, lingkungan kerja itu adalah baik sehingga lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi seseorang yang bekerja akan meningkatkan komitmen organisasi. maka, apabila SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya menginginkan komitmen organisasi guru meningkat maka lingkungan kerja fisik yang sudah ada perlu dipertahankan dan dirawat dengan baik, demikian juga hubungan kerja dengan atasan perlu dipertahankan. Bagi organisasi sekolah sebaiknya dapat lebih responsif terhadap saran-saran yang diberikan oleh para guru demi kemajuan sekolah.

3. Penelitian tentang karakteristi pekerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa karakteristik pekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada sektor bank swasta yang terdapat di Batam (Golan Hasan 2019) . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang memiliki keahlian yang tidak tepat maka tidak akan tercipta komitmen yang kuat dari seseorang terhadap organisasi. Penulis mengadopsi penelitian tentang karakteristik pekerja terhadap komitmen organisasi bahwa Dibutuhkannya kompetensi yang tepat dan sesuai untuk para guru hal ini ditunjukkan organisasi sekolah yang memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi dan melibatkan guru untuk berpartisipasi dalam penugasan dan pendelegasian tugas oleh sekolah serta membantu mengarahkan apabila ditemukan kesulitan sehingga para guru akan mempunyai tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi.
4. Penelitian tentang kompensasi dan kinerja guru menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Sinaga dan Hidayat, 2020). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat menunjang kinerja karyawan yang lebih optimal. Penulis mengadopsi bahwa terciptanya kinerja guru yang baik maka dibutuhkannya dengan adanya kompensasi berupa gaji dan tunjangan serta insentif yang sesuai sehingga mempengaruhi produktivitas guru.
5. Penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (Anam, 2018) Hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana penunjang keefektifan organisasi sehingga seseorang merasa nyaman dalam bekerja yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Penulis mengadopsi bahwa kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja menjadi lebih optimal.
6. Penelitian tentang karakteristik pekerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Kecamatan Pekalongan utara (Muhammad Syaiq, Asep Amaludin 2021) . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya karakteristik pekerja guru diharapkan dapat



menunjang dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik. Penulis mengadopsi bahwa Tinggi rendahnya karakteristik guru dapat membuat seorang guru bertindak menyelesaikan pekerjaan menggunakan kreativitas sehingga memengaruhi kinerja guru.

7. Penelitian tentang komitmen organisasi dan kinerja guru menunjukkan bahwa komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam Insan Terpadu Harapan (Ruyani, Ratnasari, Susanti, 2021). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan yang kuat terhadap kinerja guru. Penulis Mengadopsi bahwa semakin tingginya komitmen organisasi akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

## **2.2. Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1 Manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

### **2.2.2 Komitmen Organisasi**

Dalam suatu Organisasi diperlukannya komitmen yang tinggi dikarenakan dengan terciptanya komitmen yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang profesional. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018 : 292), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan

tujuan-tujuan organisasi. Dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa percaya terhadap nilai organisasi dalam bentuk kesetiaan untuk menghasilkan karya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) menyatakan bahwa

1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Pada penelitian ini menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh shaleh (2018;51) yang terdiri dari :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

### **2.2.3 Kinerja Guru**

Kinerja guru menurut Darmadi (2018: 34) adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Suharsaputra (2010: 221) juga menyatakan bahwa guru dalam pengelolaan pembelajaran harus memiliki kemampuan antara lain, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan kemampuan mengadakan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru erat kaitannya dengan kompetensi guru dalam arti agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik . Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

#### 1. Aspek – aspek Kinerja Guru

Terdapat aspek - aspek yang dinilai dalam kinerja guru Menurut Darmadi (2018: 37) antara lain yaitu :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar
4. Pemberian tugas – tugas kepada siswa
5. Kemampuan mengelola kelas
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

#### 2. Faktor- faktor Kinerja Guru

Risma & Sukanti (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru
2. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru, .
3. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah) kerja
5. Faktor kontekstual (situasional). Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru)

#### **Indikator Kinerja Guru**

Pada penelitian ini menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Mahsun (2011:25) yang terdiri dari :

1. Tanggung Jawab dalam pekerjaan

Guru dituntut untuk bisa menjalankan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya terutama dalam proses belajar mengajar.

2. Kerjasama dengan rekan kerja

Setiap guru menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan kepala sekolah serta seluruh rekan kerja untuk membantu mencapai hasil kinerja yang optimal.

3. Ketepatan Waktu

Setiap gurudituntut untuk bisa disiplin tinggi dalam bekerjadan menyelesaikan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan teliti sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas kinerja.

4. Kemampuan dalam pemanfaatan teknologi

Guru diharuskan dapat menggunakan teknologi secara efektif dalam bekerja, khususnya dalam mengajar yang menggunakan media pembelajaran sehingga proses pengajaran tidak monoton dan peserta didik lebih mudah memahami mata pelajaran yang di jelaskan.

#### 2.2.4 Teori Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. 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 tinggi. (Mangkuprawira, 2011).

1. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut (Hasibuan, 2010: 121) antara lain yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhikebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## 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. Menurut (Gugup Kismono, 2011:178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan



kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

## 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu : Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

## 3. Keadilan dan Kelayakan Kompensasi

### 1) Keadilan kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:198), Keadilan Kompensasi adalah Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, supaya balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja pegawai.

Indikator :

#### 1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan pemenuhan syarat internal konsistensi.

#### 2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, yaitu penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

#### 2) Kelayakan Kompensasi

Di samping masalah keadilan dalam pemberian kompensasi perlu diperhatikan masalah kelayakan. Pengertian layak ini berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minuman atau *upah minimum* sesuai dengan ketentuan pemerintah. Kelayakan juga dilihat dengan cara membandingkan pengupahan di perusahaan lain.

Bila kelayakan ini sudah tercapai, maka perusahaan sudah mencapai apa yang disebut *external consistency* (Konsistensi Eksternal).

Apabila upaya di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dari perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu untuk memenuhi kedua konsistensi tersebut (internal dan eksternal) perlu digunakan suatu evaluasi pekerjaan.

#### 4. Indikator Kompensasi

Pada penelitian ini menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh (2015:445) yang terdiri dari :

##### 1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

##### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan

##### 3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

##### 4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

#### 2.2.5 Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang kondusif dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana yang nyaman dan memungkinkan seseorang bekerja secara optimal. Jika seorang merasa aman dan nyaman di lingkungan kerjanya maka mereka akan betah sehingga waktu kerjanya akan digunakan lebih efektif dan efisien , sebaliknya jika lingkungan kerja mereka kurang memadai maka akan mengakibatkan kinerja seseorang akan menurun. Menurut Nitisemo (2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seseorang serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan

keseluruhan alat yang digunakan dalam bekerja yang terdapat di lingkungan sekitarnya dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas di dalam organisasi.

### 1. Jenis Lingkungan Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 28) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat dalam lingkungan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan manusia, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya.
  - b. Lingkungan kerja yang melalui perantara dapat mempengaruhi kondisi manusia yaitu sirkulasi udara, kelembaban, temperatur, pencahayaan, pewarnaan, dan lain-lain
- #### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan yang berhubungan dengan seluruh keadaan yang terjadi di dalam organisasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahan.

### 2. Indikator Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:15) yang terdiri dari :

#### 1. Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja , dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

## 2. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu . karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 3. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

## 4. Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

## 5. Peralatan Kerja

Peralatan Kerja yang memadai mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan

Adapun menurut Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan dengan atasan yaitu Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Hubungan atasan dengan bawahan yaitu sikap yang harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Hubungan Kerjasama antar karyawan yaitu Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## 2.2.6 Teori Karakteristik Pekerja

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerja adalah satu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Menurut Umi Farida (2017:48) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab. 17

2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahankesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.

3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

### 1. Indikator karakteristik pekerja

Pada penelitian ini menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Piartrini (2012:379) yang terdiri dari :

1. Pekerjaan yang dilakukan penting
2. Aktivitas pekerjaan memiliki arti
3. Peduli dengan yang dikerjakan
4. Menentukan sendiri bagaimana pekerjaan yang dilakukan
5. Memiliki otonomi untuk membuat keputusan dalam proses kerja
6. Kesempatan memilih cara untuk melakukan pekerjaan
7. Memiliki dampak yang besar terhadap kejadian dalam departemen
8. Memiliki kontrol atas kejadian dalam departemen

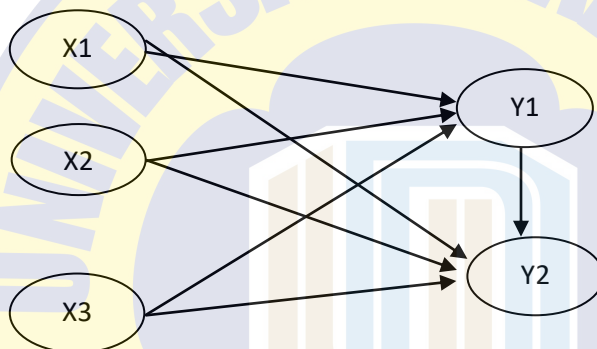


9. Pekerjaan yang dilakukan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai perusahaan

### 2.3. Kerangka Berpikir

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variable Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan :

X1: Kompensasi

X2: Lingkungan Kerja

X3: Karakteristik Pekerja

Y1: Komitmen Organisasi

Y2: Kinerja Guru

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Berdasarkan kerangka berpikir penelitian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
3. Karakteristik Pekerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
6. Karakteristik Pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.
7. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.