

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh tenaga kerja, kinerja karyawan ialah kontribusi karyawan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, dan seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada perusahaan itu, termasuk kualitas output karyawan, kuantitas output karyawan, jumlah kehadiran ditempat kerja, sikap yang kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja merupakan pengertian dari *performance*, dan ada beberapa pula yang memberikan pengertian *performance* adalah sebagai hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi kinerja itu sendiri mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebatas hasil kerja, kinerja termasuk dari bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. (Sugiyarti, 2012)

Kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tujuan utama organisasi, kinerja merupakan proses pekerjaan yang dapat berpengaruh menguntungkan untuk organisasi tersebut dalam jangka panjang.

Menurut (Prima dkk, 2014) dalam (Mangkunegara, 2013) yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* ialah hasil pencapaian kerja

secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan tugasnya yang di berikan perusahaan sesuai tanggungjawab yang di percayakan kepada tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat penelti terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan karyawan dan apa hasil dari pekerjaan itu serta bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan yang diinginkan dan meminimalisir kerugian dan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan.

#### **b. Indikator Kinerja**

Menurut (Robbins, 2006) ada beberapa indiktor yang dapat mengukur kinerja karyawan dengan secara individu yaitu:

##### 1) Kualitas

Kualitas dapat diukur dari presepsi tenaga kerja terhadap kualitas pekerjaan yang telah berhasil dikerjakan serta kesempurnaan tugas yang telah berhasil dikerjakan terhadap keterampilan serta kemampuan tenaga kerja

##### 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dapat dihasilkan dan dinyatakan sebagai jumlah unit yang dihasilkan dan jumlah siklus aktivitas yang dapat di kerjakan tepat pada waktunya.

##### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ialah tingkatan aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang dari awal telah ditetapkan dan dapat

pula memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lainnya.

4) Efektifitas

Efektifitas adalah tingkatan penggunaan sumber daya organisasi seperti, teknologi, tenaga, uang dan bahan baku dapat dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap kelompok unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian ialah tingkatan dimana seorang tenaga kerja nantinya dapat menjalankan setiap fungsi kerjanya tanpa meminta bimbingan maupun bantuan dan pengawasan orang lain maupun pihak perusahaan.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja ialah tingkat dimana tenaga kerja memiliki komitmen kerja yang tinggi serta tanggung jawab tenaga kerja terhadap organisasi perusahaan.

(Elding dalam Shan *et.al*, 2015) menyatakan ada tiga indikator penilaian kinerja, beberapa indikator tersebut adalah:

- 1) Kontribusi terhadap kinerja perusahaan.
- 2) Perspektif terhadap efektifitas kerja.
- 3) Kemauan untuk memenuhi standar kerja.

Beberapa indikator menurut (Hersey, et al, 2016) Dua diantaranya adalah tujuan dan motif, indikator ini mempunyai peran yang sangat

penting. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang akan dicapai dan untuk melakukan tujuan itu diperlukan adanya motif, tanpa dorongan motif kinerja tidak akan berjalan. Namun kinerja memerlukan dukungan dan sarana yaitu :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja akan dilakukan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting untuk mengetahui kapan sesuatu tujuan dapat terselesaikan. Standar adalah ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat diselesaikan. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar yang telah ditentukan disepakati bersama antara atasan dengan bawahan

3) Umpan Balik

Umpan balik dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan kinerja. Umpan balik melaporkan kemajuan. Baik kualitas maupun kuantitas.

4) Kompetensi

Kompetensi adalah syarat yang terutama dalam kinerja. Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik. Kompetensi mendorong individu menciptakan tugas yang tentu

berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan.

5) Motif

Motif adalah dorongan yang dapat menggerakkan individu melakukan sesuatu. atasan memotivasi bawahan dengan bonus berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menantang, meminta umpan balik, menyediakan sumberdaya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

6) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

(Davis, 1964 ) dalam (Mangkunegara, 2013) menyatakan terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara mental, kemampuan (*ability*) tenaga kerja terdiri dari memiliki kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), yang artinya tenaga kerja yang memiliki IQ di atas rata rata atau melebihi (IQ 110-120) dan didukung dengan pendidikan yang baik sehingga memenuhi untuk jabatannya dan cekatan dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan sehari hari, maka ia akan dengan mudahnya mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab

itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang tepat dengan bidang keahlian masing-masing yang dimiliki.

## 2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja saat dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sikap mental adalah kondisi mental yang dapat mendorong diri tenaga kerja untuk dapat berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal dan sebaik baiknya.

Sikap mental seorang tenaga kerja harus siap secara psikofisik, siap secara mental, fisik tujuan serta situasi. Artinya, seorang tenaga kerja dituntut siap secara menyeluruh, memahami tujuan utama dan fokus terhadap pencapaian target yang di harapkan serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

## **2. Kompensasi**

### **a. Definisi Kompensasi**

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam Wibowo (2016) mendefinisikan kompensasi ialah apa yang diterima tenaga kerja sebagai tukaran atas jasa dan kontribusinya kepada organisasi tersebut. Kompensasi juga merupakan kontra prestasi bagi jasa tenaga kerja yang telah diberikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan sebagian paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada tenaga kerja sebagai imbalan terhadap penggunaan tenaga kerjanya. Ada berbagai macam jenis pemberian sistem kompensasi, yaitu pemberian kompensasi secara langsung maupun pemberian secara tidak langsung, kompensasi langsung disebut juga sebagai kompensasi finansial.

Menurut (Sutrisno, 2009) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung yang diberikannya berhubungan dengan pencapaian hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan, kompensasi ini diberikan dalam bentuk seperti gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung atau disebut juga kompensasi non finansial ialah pemberian kompensasinya tidak berkaitan dengan pencapaian hasil kerja karyawan. Kompensasi ini sebagai kompensasi pelengkap, maksud dari kompensasi pelengkap karena kompensasi ini diberikan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi perusahaan, dengan berbagai alasan, contohnya perekonomian masa sekarang dimana biaya hidup semakin tinggi hal ini menuntut banyak sumber pendapatan bagi karyawan, maka sebab itu perlunya kompensasi pelengkap ini diberikan, seperti jaminan keamanan, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan lainnya.

Dalam memberikan kompensasi seperti gaji dengan upah diberikan tidak berkaitan dengan prestasi. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang kurang cakap, sedangkan untuk tenaga yang cakap menggunakan

pengertian gaji dalam sistem pemberian kompensasinya. Kompensasi dapat pula berupa insentif, insentif adalah kontra prestasi diberikan diluar gaji ataupun upah, insentif memiliki hubungan dengan prestasi tenaga kerja. Jika gaji dan upah dibayarkan sebagai kontra prestasi atas kinerja karyawan maka insentif adalah bonus kompensasi atas kinerja melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan. Dan insentif diharapkan dapat menjadi acuan dan faktor yang mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kinerjanya atas standar tetap di organisasi perusahaan.

Beberapa bentuk kompensasi yang lain adalah tunjangan, tunjangan sama sekali tidak ada kaitannya dengan prestasi kerja. tunjangan diberikan sebagai kesejahteraan untuk para tenaga kerja, sehingga pekerja merasa aman, nyaman dan merasakan perhatian yang didapat dari organisasi perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **b. Indikator Kompensasi**

Adapun beberapa jenis indikator ompensasi seperti diungkapkan (Baharuddin dkk, 2012)

##### 1) Gaji

Gaji merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan yang diterima karyawan dalam bentuk uang dan diberikan dengan sistem berkala berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

2) Insentif

Insentif meruakan tambahan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang melebihi standar dan alat untuk memotivasi karyawan

3) Proteksi

Pemberian kompensasi tidak dengan betuk imbalan materi, tetapi dengan memberikan rasa keaman, baik dari sisi kesehatan, finansial maupun keselamatan fisik bagi karyawan seperti pesangon dan asuransi untuk membantu kesejahteraan karyawan.

4) Kompensasi pelengkap

Kompensasi pelengkap merupakan kompensasi yang diberikannya dengan cara tidak langsung diberikan kepada karyawan dan tidak berkaitan dengan rutin yang biasa dilakukan pada saat jam kerja.

5) Fasilitas

Fasilitas merupakan kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja yang berbentuk material seperti jabatan atau inventaris.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Atmajawati, 2007)

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi karyawan, menurut (Atmajawati, 2007) ada tiga indikator kompensasi yang terdiri atas:

1) Gaji

Gaji adalah timbal balik dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya terhadap perusahaan tersebut.

2) Insentif,

Insentif merupakan kompensasi diluar gaji maupun upah yang diberikan organisasi perusahaan atas prestasi karyawan yang dapat memenuhi target dalam pekerjaan yang dikerjakan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kebijakan organisasi perusahaan terhadap karyawannya berdasarkan loyalitas karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**a. Tujuan Manajemen Kompensasi**

Manajemen kompensasi mempunyai tujuan untuk mencapai keberhasilan strategis organisasi dan memastikan keadilan internal dan eksternal organisasi

Berikut beberapa tujuan manajemen kompensasi yang di kemukakan oleh (Werther dan Davis, 2008)

1) Memastikan keadilan

Organisasi harus berusaha keras untuk menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal harus melakukan pembayaran yang sama dengan pekerjaan yang memiliki nilai relatif pekerjaan yang sama atau setara, sedangkan keadilan eksternal

berarti organisasi harus membayar pekerja yang setingkat dengan perusahaan lain.

2) Memperoleh personel berkualitas

Untuk menarik pelamar pekerjaan organisasi perlu menetapkan kompensasi yang cukup tinggi, dikarenakan persaingan penawaran tenaga kerja yang ada dipasar, tingkat pembayaran harus tanggap terhadap situasi tersebut untuk memperoleh calon pelamar yang berkualitas.

3) Mempertahankan karyawan yang ada

Dengan mempertahankan tingkat kompetitif kompensasi dengan organisasi lain, karyawan tidak akan keluar dari organisasi lain, karyawan tidak akan mencari organisasi lain.

4) Mengawasi biaya

Untuk mempertahankan dan memelihara pekerja pada biaya yang wajar organisasi harus menerapkan sistem kompensasi yang rasional. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif organisasi tidak dapat mengontrol sistem pembayaran sehingga bisa terjadi pembayaran tenaga kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah.

5) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem kompensasi harus mudah dipahami baik pekerja, atasan dan spesialis SDM untuk saling terbuka dan pengertian untuk menghindari kesalahpahaman persepsi.

6) Mematuhi peraturan

Sistem manajemen kompensasi seperti gaji dan upah harus dipertimbangkan dengan peraturan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Ivancevich, Konopaske, dan Mattesson, 2006) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu, faktor internal dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal adalah pembuat keputusan kompensasi dan anggaran tenaga kerja, sedangkan faktor eksternal adalah pasar tenaga kerja, pemerintahan, perserikatan dan kondisi ekonomi.

1) Pembuat Keputusan Kompensasi

Membuat keputusan tentang jumlah yang harus dibayarkan dan sistem seperti apa yang harusnya digunakan, tunjangan apa saja yang ditawarkan. Keputusan yang dibuatpun harus mempertimbangkan total anggaran yang tersedia dan digunakan sesuai dengan kebijakan bayaran lainnya.

2) Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi berapa banyak jumlah yang tersedia untuk unit kerja

3) Pasar Tenaga Kerja

Tersedianya pasar tenaga kerja sebaiknya tidak tergantung dari permintaan dan penawaran, upah dan gaji akan lebih tinggi bila tenaga kerja punya kualitas diri yang baik.

4) Pemerintahan

Pemerintahan secara langsung mempengaruhi kompensasi, keterlibatan pemerintah untuk mengendalikan upah yang akan di berikan, contohnya saat ini pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

5) Perserikatan

Serikat kerja juga sangat berpengaruh pada pembayaran upah, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja. jika serikat pekerja kuat maka akan berpengaruh kepada kebijakan kompensasi.

6) Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi terutama tingkat daya saing, berpengaruh terhadap kemampuan organisasi untuk membayar upah pekerja, bila semakin tinggi tingkat kompetitif maka organisasi tidak dapat membayar upah lebih tinggi.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan dalam melakukan aktivitasnya pada suatu organisasi. Organisasi harus dengan teliti dan bijak dalam mengawasi lingkungan kerja atau membuat kondisi lingkungan kerja yang dapat memberi dorongan

untuk karyawan bekerja, dapat membawa pekerja bekerja dengan bersemangat dan hasil pekerjaan yang dikerjakan akan maksimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Rahmawati, 2014). Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti AC, meja, kursi dan lain-lain dan non fisik seperti hubungan antara atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik menurut (Rahmawati, 2014) lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang terdapat di tempat kerja, yang dapat mempegaruhi kinerja karyawan, penelitian (Sedarmayanti, 2009) menjelaskan maksud dari lingkungan kerja fisik yaitu seluruh keadaan yang bentuknya fisik yang tersedia disekitar tempat bekerja, yang dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik mempengaruhi dengan cara langsung maupun dengan cara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Menciptakan hubungan/ interaksi antar karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

**b. Indikator-indikator lingkungan kerja**

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009)

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan. Jika penerangan di tempat kerja buruk dapat mengakibatkan mata mudah lelah, disisi lain penerangan yang terlalu silau juga berpengaruh pada kesehatan mata. Oleh sebab itu diperlukan sekali perhatian dari organisasi perusahaan. Penerangan yang baik dapat memungkinkan karyawan melihat pekerjaannya dengan teliti. Penerangan yang diatur secara baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2) Suhu udara

Didalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang tidak sama. Tubuh manusia berusaha bertahan dalam keadaan normal, dengan suatu sisem tubuh yang sempurna individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan bertahan untuk menyesuaikan diri tentu ada batasnya. Bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih 20% kondisi panas dan 35% kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Tetapi menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda, keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan

berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat bertahan hidup.

### 3) Suara bising

Suara bising yang tidak dikehendaki oleh telinga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka dari itu diharapkan suara bising hendaknya dihindarkan supaya pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas meningkat.

### 4) Penggunaan warna

Penataan warna ditempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan matang dan sebaik-baiknya. Warna sangat berpengaruh terhadap perasaan manusia, karena pengaruh warna terkadang dapat merangsang perasaan manusia, rasa senang, sedih dan lain-lain. Untuk itu perlu adanya perhatian dari organisasi perusahaan dalam pemilihan warna dan penyusunan dekorasi.

### 5) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam organisasi perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang sesuai dengan standar untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas dan diperhatikan secara bijaksana. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan nyaman jika jika tempat yang tersedia tidak cukup untuk memberikan kenyamanan. Jika padatnya ruang gerak yang ada ditempat kerja

dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan segala aktivitasnya yang ada ditempat kerja.

6) Keamanan kerja

Kemanan ditempat kerja berpengaruh terhadap gairah dan semangat kerja karyawan. Jika keamanan ditempat kerja tidak aman maka karyawan akan menjadi gelisah, tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan semangat kerja terus mengalami penurunan, yang maksudkan dengan keamanan yaitu keamanan dalam keadaan konstruksi gedung maupun ancaman dari luar. Untuk menjaga kemanan juga dapat memanfaatkan tenaga satuan kemanan (SATPAM) dan untuk mengawasi kemanan gedung dapat medatangkan pakar ahli dalam bidang tersebut.

7) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan sangat penting di dalam organisasi perusahaan, baik hubungan dengan rekan sekerja maupun karyawan dengan atasan. Komunikasi yang baik dan kerjasama tim (*team work*) yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2013) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang dikaitkan dalam kemampuan pekerja dalam aktivitas kerjanya.

1) Sirkulasi Udara

Sirkulasi Udara ditempat kerja harus sangat diperhatikan organisasi perusahaan karena oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk untuk menyuplai energi untuk sel agar dapat menjalankan fungsinya masing-masing dan sangat penting untuk kerja otak dan proses metabolisme manusia.

## 2) Cahaya

Cahaya ditempat kerja yang kurang jelas dapat berakibat tidak baik, menyebabkan pengelihatn tidak jelas dan dapat menghambatnya proses dari perkerjaan yang dikerjakan tenaga kerja sehigga pekerjaan akan menjadi lambat banyak mengalami kesalahan pada akhirnya pekerjaan yang di kerjakan kurang efesien sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan baik. Foot candle adalah kesatuan jumlah untuk mengukur jumlah cahaya. Cahaya bisa dibedakan menjadi beberapa cahaya

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya tidak langsung
- c) Cahaya setengah langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

## 3) Tata Warna

Tataan warna ditempat kerja perlu direncanakan dan dipelajari dengan sebaikbaiknya dan harus diperhatikan oleh organisasi. Tata warna merupakan faktor yang penentu bagi peningkatan keefesiensian tugas pekerjaan karyawan. Tata warna juga memiliki

pengaruh besar kepada perasaan karyawan dan juga berpengaruh terhadap penerapan yang ada di dalam perusahaan.

Warna yang tepat akan memberikan perasaan yang nyaman bagi karyawan dan dapat mendorong efektifnya pekerjaan yang mereka kerjakan. Pemilihan warna yang tepat untuk desain perusahaan, warna peralatan dan fasilitas dapat menimbulkan perasaan yang beda, nyaman dan fresh serta ketenangan, hal ini bisa meningkatkan produktivitas karyawan, maka dari itu karyawan dituntut berhati-hati dalam pemilihan warna-warna yang pantas.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **a. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan peluang tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan yang positif tentang pekerjaan mereka, seseorang dengan perasaan puas yang tinggi pasti memiliki perasaan yang positif dengan pekerjaan itu, sementara sebaliknya, jika seorang pekerja tidak merasakan kepuasan didalam pekerjaannya maka akan timbul perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge 2008). Kepuasan kerja adalah hal bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang beragam sesuai apa yang individu itu nilai dalam dirinya terhadap pekerjaan itu, karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi cenderung inovatif dan

kreatif, hal ini dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan pencapaian yang maksimal bagi perusahaan (Raditya dan Indrawati, 2016).

Pandangan menurut (Kreitner dan Kinici, 2014). Kepuasan kerja ialah *respons affective*, emosional terhadap beberapa pekerjaan. Definisi yang dikemukakan Kreitner dan Kinici ini menunjukkan kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja adalah variabel tergantung utama, ada dua alasan mengapa demikian, yaitu: yang pertama, menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja. Kedua, kepuasan kerja merupakan preferensi nilai yang dipegang oleh banyak peneliti organisasi. (Luthans, 2011) membagi kepuasan menjadi tiga dimensi

- 1) Kepuasan kerja dinyatakan dalam sikap, seseorang yang merasa puas dalam pekerjaan mereka, mereka akan mencerminkan melalui sikap, akan semakin termotivasi dalam pekerjaannya dan banyak peningkatan dalam segala pekerjaan yang mereka lakukan dan bekerja dengan sangat baik bagi perusahaan.
- 2) Kepuasan kerja adalah suatu emosi atau respon terhadap situasi dalam pekerjaan, hal ini hanya dapat dilihat dari cerminan sikap pekerja bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka itu.
- 3) Kepuasan kerja dinyatakan saat pekerja menerima apa yang mereka harapkan itu sesuai dengan kenyataan, bahkan dapat melebihi apa yang diharapkan. Karyawan mengharapkan imbalan yang sepadan dengan apa yang mereka kerjakan, mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan serta perhatian dan pujian dari atasan karena prestasi

yang mampu diraih pekerja, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

#### **b. Indikator- indikator kepuasan kerja**

(Weiss *et al*, 1967) dalam (Riantika,2016) mengembangkan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*. *MSQ* mengukur kepuasan kerja dengan melihat indikator penyesuaian seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Inilah beberapa indikatornya

- 1) *Ability utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- 3) *Activity*, merupakan semua aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- 4) *Advancement*, kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- 5) *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- 6) *Company policies and practices*, merupakan kebijakan dilakukan secara adil bagi karyawan.
- 7) *Compensation*, merupakan segala macam kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 8) *Co-workers*, adalah hubungan antar rekan kerja.

- 9) *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- 10) *Independence*, kemandirian karyawan dalam bekerja.
- 11) *Moral values*, merupakan nilai moral karyawan saat melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- 12) *Recognition*, merupakan pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 13) *Responsibility*, tanggungjawab yang dimiliki seorang tenaga kerja.
- 14) *Security*, adalah keamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- 15) *Social service*, merupakan sikap sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- 16) *Social status*, merupakan derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- 17) *Supervision-human relations*, merupakan dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya.
- 18) *Supervision-technical*, adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- 19) *Variety*, merupakan kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.
- 20) *Working conditions*, merupakan keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

### **Indikator kepuasan kerja menurut (Atmajawati, 2007)**

Adapun beberapa indikator lain yang di ungkapkan oleh (Atmajawati, 2007) yaitu terdiri atas:

1) **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah segala keadaan yang ada disekitar lingkungan kerja para karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggungjawab yang diberikan.

2) **Pekerjaan itu sendiri**

Mengenai pembagian tugas yang sesuai dengan posisi karyawan dalam bekerja.

3) **Promosi**

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan jika karyawan itu berprestasi, promosi yang diberikan biasanya adalah berupa kenaikan pangkat.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

(Kreitner dan Kinici, 2011) menyatakan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu

1) **Keadilan**

Kepuasan kerja merupakan fungsi sebagaimana adilnya pekerja diperlakukan dalam perusahaan tempat mereka kerja. Kepuasan kerja adalah hasil presepsi individu dengan perbandingan hasil kerja.

## 2) Pencapaian Nilai

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pekerjaan dengan pemenuhan nilai kerja individual yang sangat penting.

## 3) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, hal ini memberikan kesempatan untuk individu dalam memenuhi kebutuhannya

## 4) Komponen Genetik

Ada beberapa rekan sekerja mereka yang merasa puas terhadap pekerjaan mereka sebagian pun merasa tidak puas, hal ini bahwa didasarkan pada pada keyakinan setiap pekerja berbeda beda terhadap pekerjaannya., karena sifat dan karakteristik individu sangat berbeda dari faktor genetik dan sifat pribadi mereka.

## 5) Perbedaan

Pernyataan ini menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil memenuhi harapan, jika harapan lebih besar dari pada apa yang diterima pekerja akan merasa tidak puas dan sebaliknya.

## **B. Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan satu sama lain, kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kompensasi finansial dan non finansial yang optimal. Karena kepuasan adalah hasil capaian kerja yang dilakukan karyawan dalam

mendapatkan perolehan hasil yang optimal. Perusahaan pada umumnya memberikan kompensasi kepada tenaga kerjanya karena sudah menjadi kewajiban perusahaan memberikan imbalan kepada karyawannya, perusahaan memberikan kompensasi sebagai pemotivasi karyawan agar dalam pekerjaannya pun mereka merasa puas. Dengan mendapatkan kompensasi yang layak karyawan akan merasa puas dan dapat meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya.

Kompensasi merupakan aspek yang sangat penting dan sangat berarti bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan. Semakin besar tingkat kompensasi yang diberikan, baik gaji, insentif, tunjangan dan asuransi yang diterima yang dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan maka tenaga kerja akan merasa puas dan akan termotivasi dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Kompensasi yang diterima dan dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari apa yang mereka kerjakan, mereka merasa puas pula karena mereka merasa diperhatikan dan diberi keamanan dan kemandirian oleh organisasi perusahaan.

Dalam penelitian (Raitya dan Desi, 2016). Menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga apabila kompensasi naik maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Hal yang serupa juga dikemukakan dalam penelitian (Sugiyarti, 2012), bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Fathonah, 2011) juga menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian (Kusumaningtyas dan Suddin, 2012), menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis pertama penelitian sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik, kenyamanan yang dapat dirasakan karyawan bila lingkungan kerjanya baik dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan agar tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dalam kondisi yang nyaman, disamping itu semua, kondisi nyaman harus tercipta baik dari rekan kerja, atasan dan fasilitas yang tersedia, akan lebih baik jika fasilitas yang diberikan dengan standar kualitas yang baik, kebersihan lingkungan, kebisingan lingkungan termasuk faktor yang menentukan bahwa lingkungan kerja nyaman atau tidaknya, jika keadaan lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan maka dapat dipastikan karyawan merasa puas. Semua akan mempengaruhi keefektifan pekerjaan mereka, pekerjaan semakin baik terlaksana dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, pekerjaan yang dikerjakanpun maksimal. Lingkungan kerja yang dapat dikendalikan akan memberikan rasa aman dan karyawan dapat melakukan

pekerjaan dengan pencapaian penuh, bila rasa aman dirasakan oleh pekerja mereka akan leluasa dalam bekerja. Jika karyawan menyenangi tempat kerjanya karyawan akan mengapresiasi pekerjaannya sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan serta karyawan mendapatkan perasaan puas atas lingkungan kerja dan hasil kerja yang mereka kerjakan, begitu pula sebaliknya jika harapan karyawan tidak sesuai, lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya dan menurunkan kepuasan kerja bahkan bisa terjadinya ketidakpuasan dalam diri karyawan.

Dalam penelitian (Muayanah dkk, 2017). Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hal yang sama dinyatakan oleh (Arofah, 2015) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. tetapi dalam penelitian (Wibowo dkk, 2014). Menyatakan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis kedua penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

### **3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Para tenaga kerja dengan kepuasan kerja cenderung berpengaruh pada kinerja dan perlu dipelajari dampak-dampaknya bagi produktivitas, tenaga kerja yang dinyatakan memiliki kepuasan atau bahagia tidak berarti menjadi tenaga kerja yang produktif. Karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya bisa berakibat kemangkiran, hubungan antara kemangkiran dan kepuasan bersifat positif, keadaan ini cukup masuk akal bahwa karyawan yang tidak merasa puas umumnya akan kehilangan pekerjaan. Jika kepuasan kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan. Apabila terjadi sebaliknya jika kepuasan kerja memburuk maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, karyawan yang puas akan cenderung lebih produktif dan jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Dengan adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan tempat dimana mereka bekerja dapat mencapai tujuan dengan sesuai target yang ditentukan dan hasil yang maksimal dan selalu produktif.

Dalam penelitian (Samtono, 2017). Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, dan dalam penelitian (Yuliana dkk, 2017). Menyatakan hal yang sama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Juga (Engko, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja ada pengaruh positif terhadap kinerja. (Biswas, 2012) menyatakan dalam penelitiannya “seorang karyawan

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di susun hipotesis ketiga penelitian sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

Setiap individu yang bekerja memiliki harapan yang baik kepada pekerjaannya, kebutuhan yang harus terpenuhi serta hasrat yang ingin di capai diperusahaan dimana mereka bekerja, diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh adanya hubungan yang bersifat profesional yaitu dimana tujuan dari karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan, dan disisi organisasi perusahaan mereka memberikan imbalan atau dengan membayar karyawan supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan target yang harus dicapai perusahaan, tentunya perusahaan juga memiliki harapan yang tinggi dalam pencapaian tujuan yang dapat memajukan usaha perusahaan.

Tujuan diberikannya kompensasi merupakan untuk kepuasan kerja yang nantinya dapat menjaga keseimbangan karyawan didalam perusahaan. Dapat kita amati bahwa dengan memberikan kompensasi yang layak diterima karyawan sesuai dengan kerja keras dan tenaga serta kemampuannya dalam bekerja serta menghargai upaya kerja keras karyawan, maka dapat dipastikan karyawan dapat bersikap lebih

perfeksionis dan bekerja secara profesional, bekerja dengan bersungguh-sungguh dan berusaha dengan maksimal supaya dapat mencapai perolehan hasil kerja yang baik bahkan lebih baik, dengan meningkatnya kinerja karyawan ini tentu akan sangat memajukan produktivitas perusahaan.

Dalam penelitian (Suwati, 2013) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan yang sama dalam penelitian (Kosari, 2017). Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian (Riansari, 2012). Yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini tentu saja menjadi kesimpangsiuran hasil. Dan hasil penelitian (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Mengatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis keempat penelitian sebagai berikut:

**H4: Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## **5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Perusahaan atau organisasi harus menaruh perhatian khusus kepada lingkungan kerja sekitar, sebab dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat mempertahankan kenyamanan dan keseimbangan kerja para

karyawan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan tidak mengalami kendala maupun gangguan disekitar mereka. Lingkungan pekerjaan, fasilitas seperti peralatan yang baik dapat menunjang terlaksananya pekerjaan dengan baik, sikap pimpinan sikap rekan kerja juga dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka jika lingkungan kerja yang aman, tentram, nyaman dan kondusif dapat kerja terhadap kinerja karyawan, dipastikan kinerja karyawan meningkat, karena karyawan merasa dalam mereka bekerja tidak mengalami gangguan ataupun perasaan tidak nyaman. Jika organisasi perusahaan memperhatikan lingkungan kerjanya dengan baik hal ini juga dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja. Bila lingkungan kerja buruk, misalnya, pencahayaan di tempat kerja buruk, ini akan sangat mempengaruhi karyawan untuk melihat objek secara jelas dan bila pencahayaan kurang dapat menimbulkan kelelahan mata sehingga pekerjaan tidak maksimal dan menurunkan kinerja kerja karyawan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Tetapi terdapat banyak pula upaya yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dengan memperhatikan segala aspek keperluan yang diperlukan untuk menjadikan lingkungan kerja yang baik dan layak di gunakan dan dirasakan oleh seluruh karyawan.

Dalam penelitian (Sari dkk 2017). Menduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan (Yuliana dkk, 2017) dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Hamadiyah dkk, 2016). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis ke lima penelitian sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**

Besarnya tingkat kompensasi yang diberikan semakin mencerminkan status pengakuan serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang dirasakan karyawan, karyawan merasa apa yang telah mereka kerjakan sepadan dengan hasil yang harus mereka terima, karyawan akan lebih termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mereka lebih rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sebab karyawan merasa puas atas imbalan yang mereka terima dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin terdorong karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karyawan akan berfikir positif tentang pekerjaannya dan dengan ini kinerja karyawan akan terukur, bahkan kinerja karyawan akan meningkat. Selain kompensasi finansial atau kompensasi langsung ada baiknya jika perusahaan memperhatikan kompensasi non finansial atau tidak langsung dengan bijak untuk menunjang terlaksananya pekerjaan

dengan sebaik mungkin dikarenakan didukung oleh fasilitas yang lengkap, dengan ini dapat dipastikan karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan dan kinerja karyawan meningkat.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Samudra, dkk, 2014) kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. (Nurchayani dan Adnyani, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka dapat disusun hipotesis keenam penelitian sebagai berikut.

**H<sub>6</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**

#### **7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**

Lingkungan kerja ialah lingkungan kehidupan sosial, psikologi dan fisik didalam organisasi perusahaan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap para pekerja didalam melaksanakan pekerjaannya. Hampir selama tujuh sampai delapan jam bahkan lebih karyawan menghabiskan waktunya di kantor tempat mereka bekerja, untuk itu perusahaan dituntut menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, akan tetapi lingkungan kerja juga tidak semua dapat diciptakan oleh perusahaan, tetapi juga diciptakan oleh karyawan itu sendiri, terkait hubungan antar rekan kerja, hal ini juga harus

terjalin dengan baik agar tidak ada kesalahpahaman yang dapat berdampak buruk bagi pekerjaan masing-masing.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan tidak mengalami gangguan bila mereka sudah merasa nyaman terhadap lingkungannya. Kepuasan kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Bila didukung dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman maka dapat dipastikan karyawan akan mencapai hasil yang baik, bila hasil yang di dapatkan karyawan baik maka karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaan yang mereka kerjakan dan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja akan meningkat dan apabila kinerja meningkat perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih.

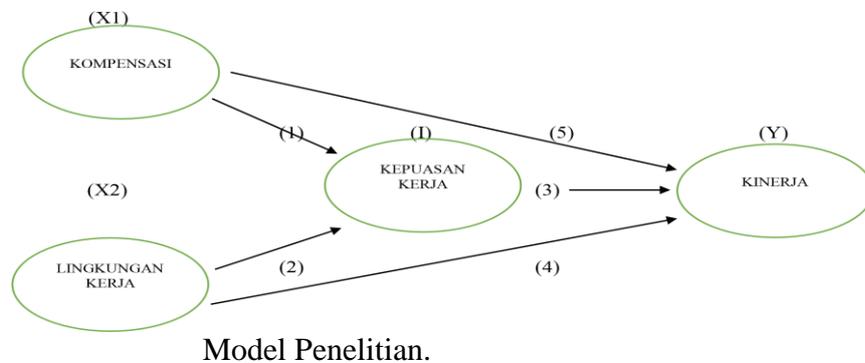
Dalam penelitian (Aulia, 2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh (Chrisandi, 2014) bahwa ada pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di susun hipotesis ke tujuh sebagai berikut.

**H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**

### C. Model Penelitian

Berdasarkan kajian terhadap studi penelitian terdahulu, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut.



Sumber:

H<sub>1</sub>: (Raditya dan Desi, 2016); (Sugiyarti, 2016); (Fathonah, 2011) dan (Kusumaningtyas dan Suddin, 2012).

H<sub>2</sub>: (Muayanah dkk, 2017); (Arofah, 2015) dan (Wibowo dkk, 2014).

H<sub>3</sub>: (Samtono, 2017); (Engko, 2006) dan (Yuliana dkk, 2017).

H<sub>4</sub>: (Kosari, 2017); (Riansari, 2012) dan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

H<sub>5</sub>: (Sari dkk, 2017); (Yuliana dkk, 2017) dan (Hamadiyah, 2016).

H<sub>6</sub>: (Nurchayani dan Adnyani, 2016) dan (Samudra. A.P, dkk, (2014)

H<sub>7</sub>: (Aulia, 2015) dan (Chrisandi, 2014)

