

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Kompensasi**

###### *2.1 1.1 Pengertian Kompensasi*

Dalam bisnis, pemberian kompensasi dapat dijadikan salah satu sarana oleh perusahaan dalam usaha untuk memotivasi karyawan, membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi positif dan menghasilkan kinerja yang baik. Adanya sistem kompensasi akan mendorong kemauan diantara orang – orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi, dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Dengan kata lain, kompensasi dapat digunakan sebagai sarana untuk mempengaruhi para karyawan untuk berbuat sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) Kompensasi diartikan sebagai “segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi diartikan sebagai “segala pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung.” Pendapat lain juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan suatu sistem *reward* atau imbalan, yang memberikan manfaat bagi para anggotanya yang didistribusikan sesuai dengan mekanisme dan prosedur tertentu”.

Berdasarkan beberapa uraian diatas yang berkaitan dengan pengertian dari kompensasi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan kepada para karyawannya, atas kinerja atau kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan sesuai dengan mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dari para karyawan. Kepuasan kerja dari para karyawan sendiri akan timbul apabila kebutuhan – kebutuhan individu karyawan dapat tercukupi dengan baik. Ketika karyawan dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang baik, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dapat dikatakan, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, setiap karyawan akan mencurahkan tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Pemberian kompensasi diyakini dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak, yaitu dari pihak perusahaan dan pihak karyawan. Ketika pihak perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang tepat, maka perusahaan akan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Disisi lain, ketika mendapatkan kompensasi, karyawan mendapatkan keuntungan yaitu dengan tercukupinya kebutuhan dan keinginan pribadinya.

#### *2.1.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi*

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Hasibuan(2017) antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama  
Pemberian kompensasi mendorong terjalinnya suatu ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Dengan adanya ikatan ini, maka majikan berkewajiban membayar kompensasi, sedangkan karyawan berkewajiban mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.
- 2) Kepuasan Kerja  
Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan, dimana dengan adanya pemberian kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

- 3) Pengadaan Efektif  
Pemberian kompensasi yang baik dapat membantu memudahkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* di bidangnya.
- 4) Motivasi  
Pemberian kompensasi yang baik dapat memudahkan manajer dalam memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan  
Pemberian kompensasi yang didasarkan atas prinsip adil akan menciptakan stabilitas dalam karyawan, yang dapat mengurangi potensi *turnover* karyawan
- 6) Disiplin  
Pemberian kompensasi yang baik akan menciptakan kedisiplinan pada diri para karyawan.
- 7) Pengaruh serikat buruh  
Pemberian kompensasi dapat menghindarkan perusahaan dari pengaruh serikat buruh, hal ini dapat membuat para karyawan lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah  
Program kompensasi yang diterapkan sesuai dengan regulasi pemerintah yang berlaku (seperti batas upah minimum) dapat menghindarkan perusahaan dari adanya kemungkinan intervensi dari pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi dapat digunakan oleh suatu perusahaan untuk tujuan menciptakan ikatan kerja sama, mendorong adanya kepuasan kerja, pengadaan efektif bagi perusahaan, memotivasi karyawan, stabilisasi karyawan, membangun disiplin kerja, menghindarkan dari pengaruh serikat buruh dan juga pengaruh pemerintah.

### 2.1.1.3. Asas Kompensasi

Adapun menurut Hasibuan(2017), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang – undang perburuhan yang berlaku.

#### 1) Asas adil

Besaran pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

#### 2) Asas Layak

Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Standard kelayakan dalam pemberian kompensasi sangat relatif, namun untuk mengukur seberapa layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dapat disesuaikan dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lainnya secara konsisten.

Dari uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam penerapan suatu sistem kompensasi yang dijalankan oleh suatu perusahaan harus dilandasi asas yang jelas, yaitu atas dasar asas adil dan layak. Penerapan kompensasi yang didasarkan atas asas yang jelas akan mencegah kemungkinan munculnya ketidakpuasan dari pihak perusahaan atau pihak karyawan, sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan berkaitan dengan sistem kompensasi yang diterapkan.

### 2.1.1.4. Bentuk Kompensasi

Menurut Rivai dalam Cahyo (2015), bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

#### 1) *Financial Compensation*

*Financial Compensation* atau kompensasi finansial diartikan sebagai bentuk kompensasi yang diwujudkan dalam bentuk uang kartal yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan. Dalam

penerapannya, kompensasi finansial dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a) *Direct financial compensation*

*Direct financial compensation* atau kompensasi finansial langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi

b) *Indirect Financial compensation*

*Indirect Financial compensation* atau kompensasi finansial tidak langsung merupakan pemberian kompensasi berupa semua penghargaan keuangan yang tidak masuk dalam bentuk kompensasi langsung. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa program asuransi, pembayaran biaya sakit, cuti, dll.

2) *Non-financial compensation*

*Non-financial compensation* atau kompensasi non-finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya namun bukan dalam wujud uang, melainkan dalam bentuk fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawan. Kompensasi non finansial dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

a) *Financial the job*

*Financial the job* atau kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi, yang dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, penyediaan pelatihan, hingga penghargaan atas kinerja

b) *Non financial job environment*

*Non financial job environment* atau kompensasi yang tidak berkaitan dengan lingkungan pekerjaan ini merupakan

perwujudan dari pemberian kompensasi berupa penyediaan lingkungan dan kondisi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa, pemberian kompensasi oleh perusahaan pada karyawan dapat diberikan dalam bentuk kompensasi finansial ataupun juga kompensasi non finansial.

#### *2.1.1.5. Indikator Kompensasi*

Beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Nawa & Kempa(2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji dan upah yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan  
Pemberian kompensasi berupa gaji dan upah kepada karyawan harus dilakukan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan  
Insentif dapat berupa imbalan secara finansial yang dapat diberikan secara langsung kepada karyawan apabila karyawan tersebut mencapai kinerja melebihi standar yang telah ditentukan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan  
Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang dilakukan.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas dapat berupa penyediaan sarana-sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator kompensasi diatas dapat digunakan oleh perusahaan untuk membantu mengukur besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja bisa diartikan sebagai tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Menurut Saydam dalam Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala fasilitas sarana dan prasarana disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sidanti(2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan lingkungan di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tentunya, baik buruknya keadaan lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan memperoleh manfaat yang positif pula. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat digunakan untuk memotivasi dan memacu semangat kerja setiap karyawan untuk lebih produktif yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subono dalam Rahmawanti(2014) “Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.” Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

### 2.1.2.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Septianto (2011) secara garis besar lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut :

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah lingkungan kerja yang berbentuk secara fisik di sekitar tempat para karyawan bekerja, yang secara langsung

maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan fisik sendiri dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, yakni lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan ataupun bersinggungan dengan para karyawan di tempat mereka bekerja, misalnya seperti lokasi kerja, meja kerja, kursi dan lain-lain
- b) Lingkungan perantara atau umum yakni lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keadaan setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya misalnya seperti temperatur udara, sirkulasi udara, kelembapan, kebisingan, pencahayaan, warna, bau tidak sedap, dan masih banyak lagi lainnya.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, hingga hubungan dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di sekitar karyawan bekerja terbagi menjadi 2 jenis, yakni lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang berbentuk fisik di sekitar karyawan, dan lingkungan kerja non fisik yang menyangkut hubungan kerja karyawan.

### *2.1.2.3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tertentu. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Darmawan(2019) adalah sebagai berikut :

- 1) Pencahayaan / cahaya di tempat kerja



Pencahayaan yang berfungsi sebagai penerangan di tempat kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan demi keamanan dan keselamatan kerja para karyawan melaksanakan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

2) Temperatur di tempat kerja

Setiap karyawan mempunyai temperatur tubuh yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, dan tentunya setiap karyawan juga mempunyai kemampuan beradaptasi dengan temperatur disekitarnya yang berbeda juga. Oleh karena itu, penyesuaian temperatur yang tepat akan mempengaruhi kondisi karyawan di tempat mereka bekerja.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4) Sirkulasi Udara di tempat kerja

Sirkulasi udara menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang tepat dapat berguna bagi kesehatan manusia, karna dengan adanya sirkulasi yang baik dapat menghindarkan dari adanya gas atau bau – bauan yang mengganggu dan berbahaya bagi kesehatan karyawan. Sumber utama dari sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi hendaknya dihindarkan dari kebisingan di tempat kerja.

6) Bau tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dari itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan adanya bau-bau tidak sedap yang berpotensi mengganggu di sekitar tempat kerja, misalnya dengan penggunaan “*Air conditioner*”.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi yang meliputi tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

8) Musik di tempat kerja

Penggunaan musik yang tepat untuk diperdengarkan di tempat kerja dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Keamanan di tempat kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Untuk menjaga keamanan di tempat kerja, perusahaan dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor – faktor diatas dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang didalamnya meliputi pencahayaan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau, dekorasi, musik, dan keamanan di lingkungan kerja.

#### 2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan, tentunya setiap perusahaan harus memperhatikan indikator – indikator lingkungan kerja yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Adapun indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Darmawan (2019) yaitu sebagai berikut :

1) Penerangan

Meliputi kecukupan akan sinar penerangan yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing karyawan, dimana hal ini dapat mempengaruhi kondisi kerja dari setiap karyawan.

2) Suhu udara

Suhu udara disini berhubungan dengan tingkatan temperatur udara dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Penyesuaian suhu udara di ruangan kerja yang tepat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Suara bising

Meliputi tingkat kepekaan karyawan pada suara di sekitar tempat kerjanya, yang dapat mempengaruhi aktifitasnya.

4) Penggunaan warna

Meliputi pemilihan warna yang tepat bagi setiap ruang kerja karyawan

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah proses pengaturan posisi kerja antara pegawai satu dengan lainnya, termasuk di dalamnya meliputi alat bantu kerja seperti meja, kursi, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja meliputi suatu kondisi yang dapat memberikan rasa aman dan tenang bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator – indikator lingkungan kerja diatas dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kelayakan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan dalam usahanya menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

### 2.1.3. Motivasi Kerja

### *2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja*

Pemberian perhatian berupa motivasi kerja kepada para karyawan dalam suatu organisasi sangatlah besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi, terutama dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja dari setiap individu atau kelompok dalam organisasi itu sendiri. Menurut pendapat Hasibuan (2017) Motivasi diartikan sebagai “setiap hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Sedangkan Menurut Robbins dan Judges yang dikutip dalam Heriyana(2018) motivasi diartikan sebagai “proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Pendapat lain berkaitan dengan motivasi kerja juga dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto(2010) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. “

Dari beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat digunakan sebagai salah satu media untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang nantinya juga dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri. Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat mendorong karyawan memiliki semangat atau dorongan kerja, sehingga nantinya akan memberikan pengaruh positif bagi kualitas kinerja dari karyawan itu sendiri. Seberapa besar motivasi kerja yang diberikan dapat mempengaruhi besar kecilnya prestasi kerja yang diraih oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik – baiknya.

### *2.1.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi*

Menurut Komang Ardana dkk yang dikutip dalam Indah(2013), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Faktor – faktor pekerjaan, antara lain :
  - (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi
  - (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakter individu karyawan maupun dari faktor – faktor pekerjaan.

#### 2.1.3.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan(2017) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan  
Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja dari setiap individu karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan
- 2) Meningkatkan produktivitas  
Pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dari para karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan  
Pemberian motivasi pada setiap karyawan diharapkan dapat menciptakan stabilitas dalam karyawan, yang dapat mengurangi terjadinya *turnover* karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Pemberian motivasi yang tepat dapat menciptakan kedisiplinan dalam diri karyawan, yang dapat memberikan pengaruh positif bagi kepentingan perusahaan.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan  
Pemberian motivasi dapat membantu perusahaan dalam mengefektifkan pengadaan karyawan, sehingga perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang benar – benar *qualified* untuk mengerjakan pekerjaannya.
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik  
Pemberian motivasi dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang baik, seperti hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan  
Pemberian motivasi dapat mendorong terbentuknya loyalitas pada diri karyawan kepada perusahaan. Selain itu, motivasi diharapkan dapat meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam bekerja.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan  
Pemberian motivasi dapat meningkatkan kesejahteraan dari setiap karyawan yang terlibat pada perusahaan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya  
Pemberian motivasi yang tepat akan menciptakan rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan, yang nantinya dapat mempengaruhi usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dimilikinya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku  
Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku yang digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat digunakan oleh suatu perusahaan untuk

mendorong terjadinya hubungan kerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

#### *2.1.3.4. Jenis-jenis Motivasi*

Menurut Hasibuan(2017), jenis-jenis dari motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi :

##### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan jenis motivasi yang diberikan oleh manajer kepada bawahannya yakni dengan cara memberikan hadiah kepada para karyawannya yang dapat mencapai kinerja di atas standar yang telah ditetapkan.

##### 2) Motivasi Negatif

Motivasi Negatif merupakan jenis motivasi yang diberikan oleh manajer kepada para bawahannya yakni dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang hasil kinerjanya dibawah standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi negatif diharapkan nantinya dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberian motivasi pada karyawan dapat diberikan dalam bentuk motivasi positif dengan pemberian hadiah, selain itu juga dapat diberikan dalam bentuk motivasi negatif yakni dengan pemberian hukuman apabila karyawan melakukan kesalahan. Motivasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

#### *2.1.3.5. Alat – Alat Motivasi Kerja*

Menurut Hasibuan dalam Anggalia (2014), alat – alat motivasi kerja adalah sebagai berikut yaitu:

##### 1) Materil insentif

Materil insentif diberikaan dalam bentuk uang atau barang yang memberikan manfaat ekonomis pada karyawan. Misalnya seperti: kendaraan, rumah dan lain – lainnya.

2) Nonmateril Insentif

Nommaterial insentif diberikan berupa barang/benda yang tidak bernilai, namun memberikan kepuasan/kebanggaan secara rohani. Misalnya seperti medali, piagam, bintang jasa dan lain – lainnya.

3) Kombinasi material dan non material insentif

Merupakan pemberian motivasi berupa kombinasi antara materil insentif dan nomateril insentif.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diwujudkan melalui alat – alat motivasi kerja, seperti materil insentif, non material insentif, maupun kombinasi material dan non material insentif.

#### *2.1.3.6. Indikator Motivasi Kerja*

Untuk mengetahui sejauh mana peran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, indikator motivasi yang digunakan adalah indikator motivasi dari Teori Maslow. Adapun teori hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow dalam Hosnawati(2016) terdiri dari :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan dasar yang merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi, antara lain seperti makanan, minuman, pakaian, udara (oksigen) untuk bernafas, rumah dan sebagainya.

2) Kebutuhan Keselamatan dan keamanan

Kebutuhan keselamatan dan keamanan meliputi perlindungan dari ancaman bahaya kecelakaan kerja, maupun jaminan akan kelangsungan pekerjaannya.

3) Kebutuhan Sosial



Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat. Dalam organisasi, kebutuhan sosial dapat berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan yang berupa keinginan untuk dihormati, dihargai, diakui oleh karyawan maupun masyarakat di lingkungan sekitarnya atas prestasi kerja yang dihasilkan .

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Dalam hal ini kebutuhan aktualisasi diri dapat digunakan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang optimal untuk pencapaian kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dijabarkan diatas dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur hal – hal yang berkaitan dengan pemberian motivasi kerja pada karyawan.

## 2.1.4 Kinerja

### 2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan biasanya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang terlibat di dalamnya. Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai “segala bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Torang(2013) yang menyatakan bahwa “Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku

dalam organisasi.” Pendapat lain berkaitan dengan kinerja, juga dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam kutipan Leonardo & Andreani(2015), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang disertai dengan bukti yang konkrit dan dapat diukur. Sedangkan Wibowo dalam kutipan Cahyo(2015) mengemukakan bahwa kinerja bukan hanya mencakup hasil kerja saja, namun juga meliputi bagaimana proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pengertian – pengertian kinerja diatas, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk pencapaian kerja yang diraih oleh karyawan atas suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang harus disertai dengan bukti konkrit dan ukuran yang jelas, dimana dalam proses pencapaiannya harus didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan.

#### *2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*

Kinerja dalam suatu organisasi biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di sekitarnya. Adapun beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Yersa(2019) adalah sebagai berikut :

1) Faktor Personal,

Faktor personal disini menyangkut faktor yang berasal dari dalam diri setiap individu yang ada dalam suatu organisasi, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu yang nantinya dapat mempengaruhi kinerjanya.

2) Faktor Kepemimpinan,

Faktor kepemimpinan disini menyangkut faktor yang berasal dari pemimpin yang memimpin suatu organisasi, dimana di dalamnya meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

- 3) Faktor Tim,  
Faktor tim disini menyangkut bagaimana rekan satu tim dapat mempengaruhi kinerja setiap individu dalam suatu organisasi, yang didalamnya meliputi keeratan antar individu dalam suatu organisasi, kualitas dukungan, kepercayaan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team.
- 4) Faktor Sistem,  
Faktor sistem disini meliputi bagaimana sistem kerja, kultur kerja, fasilitas kerja, maupun infrastruktur yang dimiliki oleh organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari individu dalam suatu organisasi.
- 5) Faktor Kontekstual,  
Faktor kontekstual disini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut pendapat Kasmir (2016) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian  
Kemampuan dan keahlian setiap individu dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang diraih oleh perusahaan. Baik buruknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangatlah dipengaruhi oleh sejauh mana kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan itu sendiri. Apabila setiap karyawan mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya.
- 2) Pengetahuan  
Pengetahuan karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya akan mempermudah setiap individu dalam mencapai kinerja yang terbaiknya.
- 3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang baik dan jelas akan memudahkan karyawan menyelesaikan segala pekerjaannya, yang nantinya juga dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

4) Kepribadian

Kepribadian dan karakter yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi akan mendorong karyawan untuk melakukan setiap pekerjaannya dengan baik.

5) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan dan motivasi yang kuat baik dari dalam diri sendiri maupun dari pihak luar akan mempengaruhi kinerja yang diraihinya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam mengatur para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya sesuai perannya masing-masing

7) Gaya Kepemimpinan

Menyangkut gaya dan sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya dalam suatu organisasi

8) Budaya Organisasi

Menyangkut Norma, kebiasaan-kebiasaan yang dianut dan dipatuhi oleh setiap individu yang ada di dalam suatu organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Menyangkut perasaan senang, puas setiap individu sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan tertentu.

10) Lingkungan Kerja

Menyangkut suasana atau kondisi di tempat bekerja, yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

11) Loyalitas

Menyangkut kesetiaan yang timbul dari dalam diri setiap individu kepada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja.

12) Komitmen

Menyangkut bentuk kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan peraturan dalam bekerja

13) Disiplin Kerja

Menyangkut usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diraih oleh karyawan maupun organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor – faktor disekitarnya, baik dari dalam diri setiap individu setiap karyawan itu sendiri maupun dari pengaruh pihak dan lingkungan di sekitarnya. Kinerja yang baik akan diperoleh ketika setiap individu dapat mengimplementasikan hal – hal positif yang dimilikinya dalam setiap pekerjaannya dengan maksimal, dan didukung dengan lingkungan sekitarnya yang positif dan supportif.

#### *2.1.4.3. Tujuan Kinerja*

Menurut Rivai dalam kutipan Susella (2017) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Memberikan informasi berkaitan dengan tingkat prestasi pegawai
- 2) Sebagai dasar pertimbangan pemberian imbalan yang serasi, misalnya dalam pemberian kenaikan gaji pokok, dan intensif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
- 7) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka,
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
- 9) Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

- 10) Sebagai alat untuk mengukur tingkatan kinerja

Sedangkan menurut pendapat Kasmir (2016) tujuan kinerja adalah :

- 1) Memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Perencanaan dan pengembangan karir
- 3) Dasar keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi karyawan
- 6) Inventori kompetensi karyawan
- 7) Pemberian kesempatan kerja yang adil
- 8) Mendorong adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan
- 9) Pembentukan Budaya kerja
- 10) Penerapan Sanksi atas suatu kesalahan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipergunakan oleh organisasi atau perusahaan dalam mengukur, mengatur, dan mendorong setiap individu dalam organisasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin bagi kepentingan perusahaan.

#### *2.1.4.4. Indikator Kinerja*

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja menurut Bangun(2012) adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan  
Jumlah pekerjaan disini meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan disini meliputi kesempurnaan kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan berdasarkan persyaratan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu disini menyangkut adanya batasan waktu yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

4) Kehadiran

Kehadiran disini diukur dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

5) Kemampuan Kerja sama

Kemampuan kerja sama dapat diukur dari kemampuan setiap karyawan dalam bekerjasama dengan rekannya. Dalam hal ini, Kemampuan kerja sama dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dijabarkan diatas dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur tingkat keberhasilan perusahaan dalam usahanya menghasilkan kinerja sebaik mungkin adalah dengan melihat dari segi jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama dari setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

## 2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel

### 2.1.5.1. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Apabila dikelola dengan baik, pemberian kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai(2013) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal

dan eksternal. Mathis dan Jackson yang dikutip dalam Syaifullah & Prasetyo(2018) mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Ketika pihak perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang tepat, maka perusahaan akan memperoleh imbalan prestasi kerja (kinerja) yang lebih besar dari karyawan.

#### *2.1.5.2. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Saydam dalam Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai Segala fasilitas sarana dan prasarana disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Sidanti(2015) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan lingkungan di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

#### *2.1.5.3. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Hasibuan (2017) mengartikan Motivasi sebagai setiap hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Haider et.al dalam Syaifullah & Prasetyo (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang krusial yang mempengaruhi perilaku manusia. Rahmawanti (2014) mengatakan bahwa motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Diharapkan dengan adanya pemberian motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.



## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan Judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** :

Tabel 2.1  
 Penelitian terdahulu

| <b>NO</b> | <b>PENELITI</b>              | <b>JUDUL<br/>PENELITIAN</b>   | <b>METODE<br/>PENELITIAN</b>   | <b>VARIABEL</b>  | <b>HASIL<br/>PENELITIAN</b>   |
|-----------|------------------------------|---|--|--|---|
| 1.        | Nunung<br>Ristiana<br>(2012) | Pengaruh<br>Kompensasi,<br>Lingkungan Kerja,<br>dan Motivasi Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan Guru<br>Tidak Tetap (GTT)<br>(Studi pada SD/MI<br>Kabupaten Kudus) | Penelitian<br>menggunakan<br>metode<br>analisis regresi<br>linear<br>berganda. | <b>Variabel bebas<br/>(independen) :</b><br>Kompensasi,<br>Lingkungan kerja,<br>Motivasikerja<br><b>Variabel terikat<br/>(dependen) :</b><br>Kinerja Guru<br>TidakTetap<br>(GTT) | Terdapat pengaruh<br>yang positif dan<br>signifikan antara<br>Kompensasi,<br>Lingkungan kerja,<br>dan Motivasi Kerja<br>terhadap Kinerja<br>Guru Tidak Tetap<br>(GTT) |

|    |                                   |  |  |   |  |
|----|-----------------------------------|--|--|---|--|
| 2. | Rodi Ahmad<br>Ginanjari<br>(2013) | Pengaruh<br>Lingkungan Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan pada<br>Dinas Pendidikan,<br>Pemuda dan<br>Olahraga<br>Kabupaten Sleman | Penelitian<br>menggunakan<br>metode analisis<br>regresi linier<br>sederhana    | <b>Variabel bebas<br/>(independen) :</b><br>Lingkungan kerja<br><b>Variabel terikat<br/>(dependen) :</b><br>Kinerja Karyawan              | Terdapat pengaruh<br>yang positif dan<br>signifikan antara<br>Lingkungan Kerja<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan pada<br>Dinas Pendidikan,<br>Pemuda dan<br>Olahraga Kabupaten<br>Sleman |
| 3. | Agiel Puji<br>Damayanti<br>(2013) | Pengaruh<br>Kompensasi dan<br>Motivasi Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan<br>Perusahaan Daerah<br>Air Minum<br>(PDAM) Surakarta   | Penelitian<br>menggunakan<br>metode<br>analisis regresi<br>linear<br>berganda. | <b>Variabel bebas<br/>(independen) :</b><br>Kompensasi,<br>Motivasi kerja<br><b>Variabel terikat<br/>(dependen) :</b><br>Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh<br>yang positif dan<br>signifikan antara<br>Kompensasi, dan<br>Motivasi Kerja<br>terhadap Kinerja<br>Karyawan PDAM<br>Surakarta                                      |

|    |   |   |  |  |   |
|----|---|---|--|--|---|
| 4. | Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) | Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda | <b>Variabel bebas (independen) :</b><br>Motivasi kerja, Lingkungan kerja<br><b>Variabel terikat (dependen) :</b><br>Kinerja Karyawan | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya |
|----|---|---|--|--|---|

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijabarkan diatas, adapun yang menjadi persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012)
  - **Persamaan :** Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana, yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta variabel terikatnya yakni kinerja. Metode pengumpulan data sama- sama menggunakan kuesioner. Selain itu, antara kedua penelitian memiliki kesamaan metode analisis penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.
  - **Perbedaan :** Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana, yakni adanya perbedaan

objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Nunung Ristiana melakukan penelitian di tahun 2012 dengan objek penelitian di SD/MI yang tersebar di berbagai wilayah kecamatan di Kabupaten Kudus, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian CV.Aryanta Prima Perkasa. Perbedaan lainnya adalah dari segi populasi dan sampel, dimana populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana berjumlah 350 orang, dengan teknik pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Sedangkan dalam penelitian ini, populasi dari penelitian ini berjumlah 35 orang, dimana teknik penentuan sampelnya menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah responden sebanyak 35 responden.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013)
  - Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar, yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja serta variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Metode pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner. Selain itu, antara kedua penelitian memiliki kesamaan metode analisis penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas
  - Perbedaan : Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar, yakni adanya perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Rodi Ahmad Ginanjar melakukan penelitian di tahun 2013 dengan objek penelitian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian CV.Aryanta Prima Perkasa. Perbedaan lainnya terletak pada variabel penelitiannya, dimana penelitian Rodi Ahmad Ginanjar hanya menggunakan

variabel bebas lingkungan kerja, sedangkan dalam penelitian ini terdapat penambahan variabel penelitian, yakni menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pada penelitian Rodi Ahmad Ginanjar menggunakan metode analisis regresi sederhana, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Perbedaan lainnya adalah dari segi populasi dan sampel, dimana populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar berjumlah 136 orang, dengan teknik pengambilan sample menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Sedangkan dalam penelitian ini, populasi dari penelitian ini berjumlah 35 orang, dimana teknik penentuan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 responden.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti (2013)

- Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti, yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas kompensasi dan motivasi kerja serta variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Metode pengumpulan data sama - sama menggunakan kuesioner. Selain itu, antara kedua penelitian memiliki kesamaan metode analisis penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.
- Perbedaan : Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti, yakni adanya perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Agiel Puji Damayanti melakukan penelitian di tahun 2013 dengan objek penelitian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian CV.Aryanta Prima Perkasa. Perbedaan lainnya terletak pada variabel penelitiannya,

dimana penelitian Agiel Puji Damayanti menggunakan variabel bebas kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan dalam penelitian ini terdapat penambahan variabel penelitian, yakni menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan lainnya adalah dari segi populasi dan sampel, dimana populasi dalam penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti berjumlah 413 orang, dengan teknik pengambilan sample menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Sedangkan dalam penelitian ini, populasi dari penelitian ini berjumlah 35 orang, dimana teknik penentuan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 responden.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et. al(2014)
  - Persamaan : Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et.al, yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Metode pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner. Persamaan lainnya terletak dalam teknik pengambilan sampel penelitian yang sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Selain itu, antara kedua penelitian memiliki kesamaan metode analisis penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan metode uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.
  - Perbedaan : Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et.al, yakni adanya perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Gardjito et.al melakukan penelitian di tahun 2014 dengan objek penelitian PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian CV.Aryanta Prima Perkasa. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et.al

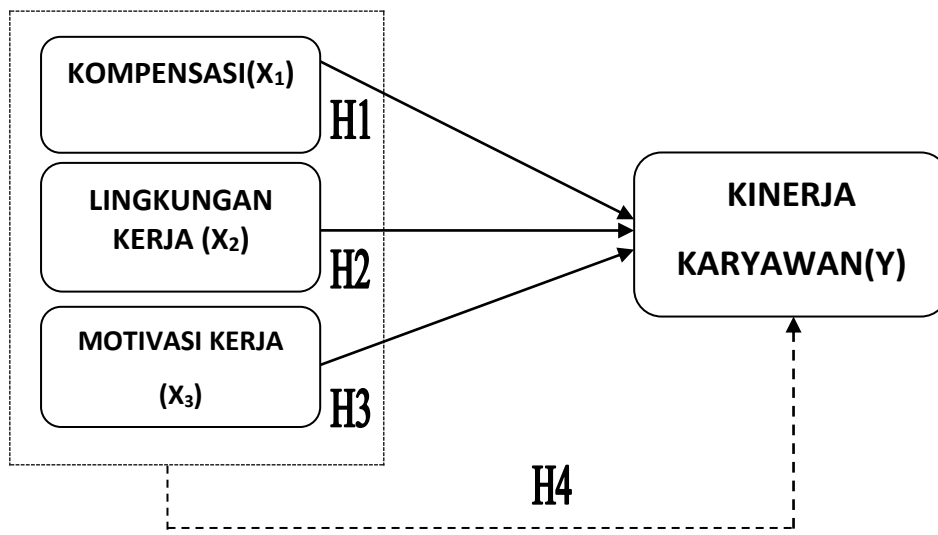
hanya menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t, sedangkan dalam penelitian ini terdapat penambahan metode uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah sampel yang digunakan dimana dalam penelitian Gardjito et.al menggunakan responden sebanyak 50 responden. Sedangkan dalam penelitian ini, menggunakan responden sebanyak 35 responden.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran ini disusun untuk menggambarkan hubungan Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



**Keterangan :**

Dalam kerangka konseptual penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



## 2.4 Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi diartikan sebagai segala semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung. Dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai balas jasa karena para karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemberian kompensasi dapat dijadikan salah satu sarana oleh perusahaan dalam usaha untuk memotivasi karyawan, membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi positif dan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti (2013) juga menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Saydam dalam Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai Segala fasilitas sarana dan prasarana disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Baik buruknya keadaan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan baik dan kondusif, akan memotivasi dan memacu semangat kerja setiap karyawan untuk lebih produktif yang nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et.al (2014) juga menunjukkan hasil yang serupa, yakni ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### 2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Hasibuan (2017) Motivasi diartikan sebagai setiap hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pemberian perhatian berupa motivasi kerja kepada para karyawan dalam suatu organisasi sangatlah besar manfaatnya. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan memiliki semangat atau dorongan kerja, sehingga nantinya akan memberikan pengaruh positif bagi kualitas kinerja dari karyawan itu sendiri. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunung ristiana (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti (2013) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gardijto et al., (2014) yang menunjukkan hasil yang serupa yakni motivasi kerja memiliki positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### 2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi, penyediaan lingkungan kerja, dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya pada perusahaan demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristiana(2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H4 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama (Simultan) terhadap kinerja karyawan**