

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. *Pengertian Motivasi*

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri sendiri.

Menurut (Sardiman, 2007) motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut (Azwar, 2000), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2000), motivasi adalah berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut para ahli :

1. Menurut Anonim (2010), motivasi dibedakan atas 3 macam berdasarkan

- a. Motivasi takut atau fear motivation, yaitu individu melakukan suatu perbuatan dikarenakan adanya rasa takut. Dalam hal ini seseorang melakukan sesuatu perbuatan dikarenakan

adanya rasa takut, misalnya takut karena ancaman dari luar, takut Aku mendapatkan hukuman dan sebagainya.

- b. Motivasi insentif atau incentive motivation, yaitu individu melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan sesuatu insentif, bentuk insentif bermacam-macam seperti mendapatkan honorarium, bonus, hadiah, penghargaan dan lain-lain
 - c. Motivasi sikap atau attitude motivation / self motivation sikap merupakan suatu motivasi karena menunjukkan ketertarikan atau ketidaktertarikan seseorang terhadap suatu objek, motivasi ini lebih bersifat intrinsic, muncul dari dalam individu, berbeda dengan kedua motivasi sebelumnya yang lebih bersifat ekstrintik yang datang dari luar diri individu.
2. Menurut Muhibbin Syah dalam Anonim (2010) dibedakan 2 macam :
- a. Motivasi Intrinsik. Hal atau keadaan yang berasal dari dalam diri siswa sendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan belajar.
 - b. Motivasi Ekstrinsik. Hal dan keadaan yang datang dari luar individu.
3. Menurut Sadirman (2008:86) dibedakan menjadi 2 macam :
- a. Motivasi bawaan. Dalam motivasi ini biasanya ada sejak lahir (bawaan), jadi ada tanpa perlu dipelajari. Contohnya dorongan untuk mandi, makan, minum, bekerja, istirahat dan lain sebagainya.
 - b. Motivasi yang dipelajari. Jenis motivasi ini memang dipelajari dan akan timbul karena telah paham terlebih dahulu. Contohnya dorongan dari pada diri seseorang untuk mau belajar atau mengajari dalam berbagai macam permasalahan.

2.1.1.2. Kendala-kendala motivasi :

- a. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- b. Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- c. Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.
- d. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama. (Hasibuan, 2000)

2.1.1.3. Faktor pendukung motivasi :

Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi atau menentukan intensitas dari motivasi dikenal sebagai dimensi motivasi (Singgih D. Gunarsa, 2008:52). Sedangkan menurut Hamzah B.

Uno,(2008 : 22) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut, faktor intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar, (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :(1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita masa depan , (4) adanya penghargaan dalam belajar. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsiknya yaitu (5) adanya penghargaan dalam belajar, (6) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (7) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

2.1.1.4. *Indikator Motivasi*

Menurut (Hamzah B Uno, 2009) dimensi dan indicator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Motivasi internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- d. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

2. Motivasi eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasannya.

2.1.2. *Kompensasi*

2.1.2.1. *Pengertian Kompensasi*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan

perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan. (Hasibuan, 2000). Kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Wilson Bangun, 2012:255). Menurut Rivai (2011:359) “Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif”.

2. Kompensasi non finansial

Menurut Rivai (2011:362) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

Menurut Rivai (2001:358) , kompensasi non finansial di bedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Kepuasan Kerja Pekerjaan adalah segala aktivitas yang di lakukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang di rasa tepat bagi karyawan tersebut.

2. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan Lingkungan pekerjaan adalah kondisi suatu lingkungan dalam perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

- 2.1.2.2. *Tujuan pemberian kompensasi :*

Menurut (Rachmawati, 2008) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk

mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan.

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku.

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya.

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaandapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas.

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

2.1.2.3. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :

Menurut (Hasibuan, 2000) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4. Produktifitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

6. Biaya hidup.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.2.4. Indikator kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004) :

1. Puas terhadap Gaji.

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2. Puas terhadap Fasilitas.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

3. Puas terhadap Tunjangan.

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. *Pengertian Lingkungan Kerja*

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut (Supardi, 2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

2.1.3.2. *Faktor Lingkungan Kerja*

Menurut para ahli faktor lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Selanjutnya lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

Menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Selanjutnya menurut Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”.

Menurut Mangkunegara (2005:105) Faktor-faktor lingkungan kerja fisik dibagi menjadi beberapa faktor yaitu :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

a. Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Penerangan atau cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

d. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

e. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

f. Temperatur di tempat kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

g. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Selanjutnya Wursanto (2009:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja” Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik Menurut Mangkunegara (2005:105) lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan. 3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- c. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.
- d. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi : (a) Rasa bosan, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. (b) Keletihan dalam bekerja, Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- a. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Susilo, 2000), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. (Simamora, 2004), menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik

karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Cascio, 1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah diterapkan. Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.4.2. *Faktor Kinerja Karyawan*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu : (a.) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian. (b.) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.(c.) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Pendapat Mangkunegara (2011) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu: (a.) Faktor Kemampuan Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (b.) Faktor Motivasi Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Karyawan yang bersikap positif (pro) terhadap kinerjanya menunjukkan motivasi kerjatinggi. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (kontra) terhadap prestasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Prestasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (a.) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi. (b.) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi. (c.) Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2014) adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah : (a.) Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. (b.) Kemampuan, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakansuatu tugas.

. Menurut Timple (2011) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Tujuan Penelitian	Variabel dan Sampel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Stefanus Andi Pratama (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)	Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	- kompensasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 sampel.	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research)	. ompensasi benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan. Bagi para agen pun mendapat perhitungan komisi yang tepat sehingga

					memotivasi para agen untuk terus mencari nasabah asuransi.
2.	Sulthan Muhammad Fauzan (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung)	untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan pada Bank BJB Cabang Utama Bandung, bagaimana kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung, dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Utama Bandung.	<ul style="list-style-type: none"> - kompensasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 28responden. 	. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal.	kompensasi yang didapatkan oleh karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung sudah tinggi atau sudah baik. berdasarkan persepsi karyawan, tingkat kinerja yang mereka miliki sudah tinggi atau sudah baik
3.	Machmed Tun Ganyang (2013) Pengaruh	Tujuan penelitian ini untuk mengidentifika	- Kompensasi kerja (X) sebagai	Studi Lapangan (Field Research)	1. Untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan

	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lane Archive Management Jakarta	si dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.	variabel terikat - dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel bebas - Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.	Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi (pengamatan) secara sistematis	produktifitas yang bagus, fasilitas lingkungan kerja harus memadai dan terpenuhi. 2. Gaji belum memenuhi kesejahteraan karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan
4.	Nela Pima Rahmawanti (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel 25 orang.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research (penelitian eksplanatori) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menilai keadaan lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 4,19, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 4,13 serta kinerja karyawan (Y) sebesar 4,13. Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik.
5.	Lyta Lestary (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap	- Lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y)	penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan	Lingkungan kerja Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) sudah baik. Hal ini

	KaryawanPT Dirgantara Indonesia (Persero)	kinerja karyawan.	sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 164 orang.	n kuantitatif	dapat dilihat dari nilai mean variable lingkungan kerja yang berada dalam skala interval tinggi atau baik.
6.	A.Aji Tri Budianto (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.	- Lingkungan kerja (x) sebagai variabel bebas. - Kinerja (y) sebagai variabel terikat. - Urujumlah sampel berjumlah 50 orang.	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, mengumpukan data yang diperlukan melalui observasi langsung	Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta sudah sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif menurut responden terdapat 43 responden memilih setuju dan hasil perhitungan presentase yang termasuk kategori sangat tinggi adalah 67,33% dari total yang diharapkan.
7.	Yoeyong Rahsel (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada	untuk mengetahui Motivasi kerja dan kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD. Mengetahui Besarnya pengaruh motivasi Kerja dan terhadap	- Motivasi kerja (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 65 orang.	Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian	Dari hasil penelitian diperoleh nilai sebesar 1,992 maka thitung (2,007) > ttabel (1,992). Dengan demikian berarti hipotesis nol (Ho) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat pengaruh

	Bagian Administrasi Umum UNPAD)	kinerja pegawai Administrasi Umum UNPAD		analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t).	positif antara Motivasi Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“, dapat diterima kebenarannya.
8.	Olivia Theodora (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang	. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	- Motivasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat - Jumlah sampel berjumlah 110 orang.	Peneliti menggunakan teknik sampling convenience sampling, dengan mengambil sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak	Motivasi Existence memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi relatedness dan motivasi growth.
9.	Rangga Mahardhika (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	- Motivasi kerja (x) sebagai variabel bebas. - Kinerja karyawan (y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 35karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (explanatory research)	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $D = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap

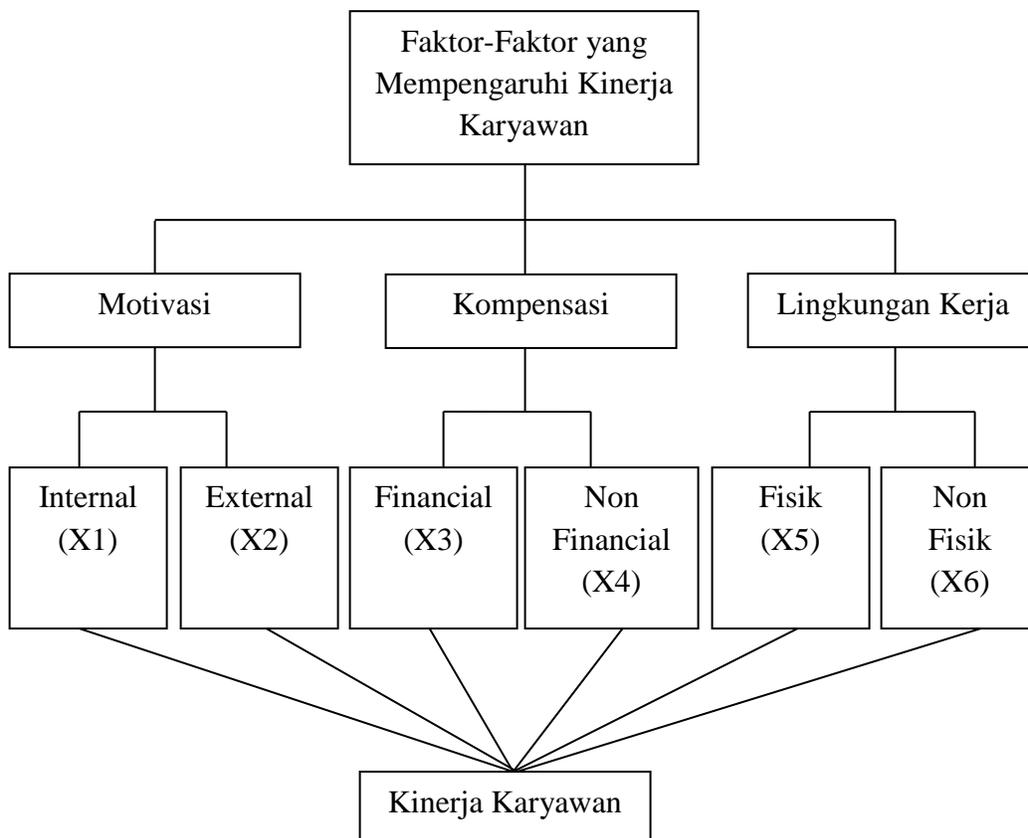
					variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.
10.	Ummul Chair (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 45 orang. 	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25.	Tingkat hubungan antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik dapat dilihat pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,610 nilai ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase koefisien determinasi sebesar 37,2 % yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik adalah sebesar 37,2 %

2.3. Kerangka Pemecah Masalah

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja adalah variabel-variabel yang digunakan sebagai hipotesis. Apakah variabel-variabel tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam model konsep berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



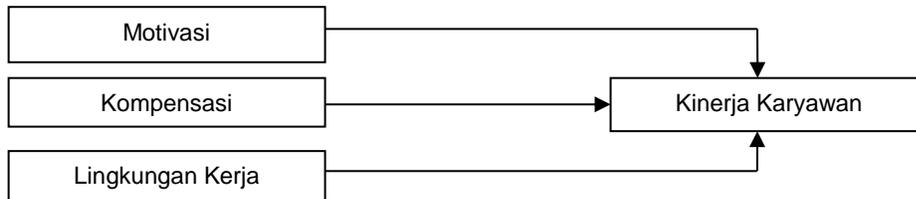
Salah satu cara yang paling baik mengembangkan suatu organisasi dengan menitik beratkan pada peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia. Seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia maka tujuan akhir organisasi akan lebih cepat tercapai. Oleh karena itu organisasi hendaknya mampu menemukan benang merah antara variabel-variabel yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi serta penyebab kausal naik

turunnya kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi tersebut. Variabel-variabel tersebut diantaranya. Motivasi (*Internal, eksternal*), Kompensasi (*Financial, Non Financial*), Lingkungan Kerja (*Fisik, Non Fisik*) sebagai faktor yang berpengaruh agar tercipta kinerja karyawan yang baik untuk membantu dalam mencapai tujuan yang telah di ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.3.2. Model Konseptual

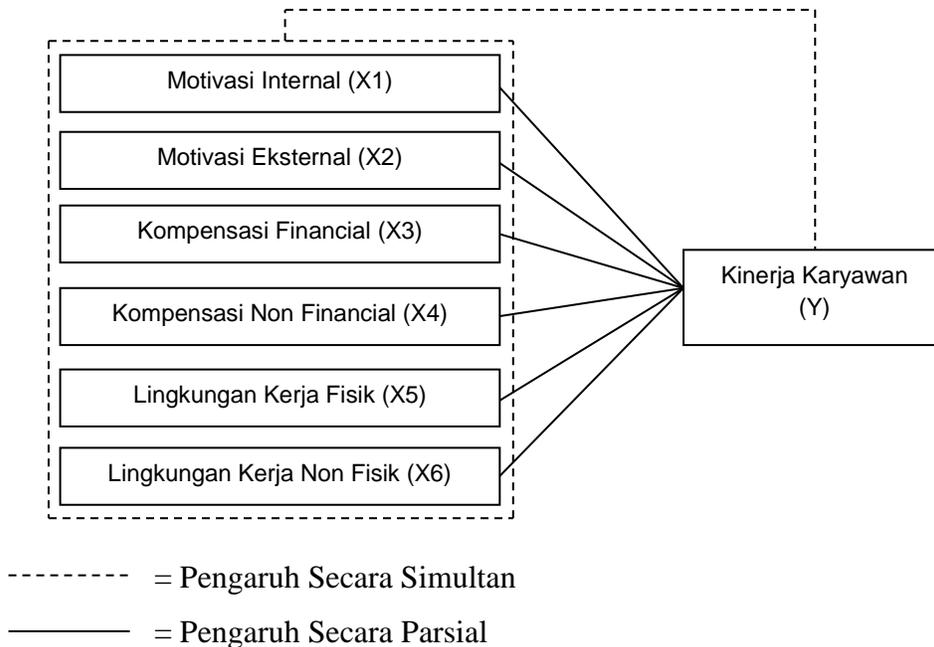
Pada penelitian ini peneliti membuat kerangka konseptual penelitian yang dimaksudkan agar nantinya lebih sistematis dan terarah. Dalam rancangan penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Sarana Indotani.

Gambar 2. Model Konseptual



2.3.3. Kerangka Konseptual

Gambar 3. Model Hopotesis



Dari gambar bagan yang dikemukakan peneliti menggambarkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Internal (X1), Motivasi Eksternal (X2), Kompensasi Financial (X3),

Kompensasi Non Financial (X4), Lingkungan Kerja Fisik (X5), Lingkungan Kerja Non Fisik (X6) mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah disampaikan dan hasil penelitian sebelumnya, maka alur pengajuan hipotesis adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Motivasi Internal (X1), Motivasi Eksternal (X2), Kompensasi Financial (X3), Kompensasi Non Financial (X4), Lingkungan Kerja Fisik (X5), Lingkungan Kerja Non Fisik (X6), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan kerja PT Multi Sarana Indotani.

Dalam hipotesis 1 ini bagaimana pengaruh variabel bebas dari penelitian bisa berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Artinya apabila terdapat suatu pengaruh dalam salah satu variabel bebas maka bisa teridentifikasi dari variabel mana.

Hipotesis 2 :

Motivasi Internal (X1), Motivasi Eksternal (X2), Kompensasi Financial (X3), Kompensasi Non Financial (X4), Lingkungan Kerja Fisik (X5), Lingkungan Kerja Non Fisik (X6), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Multi Sarana Indotani.

Dalam hipotesis 2 ini bagaimana pengaruh variabel bebas dari penelitian bisa berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis 3 :

Kompensasi Financial (X3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Multi Sarana Indotani.

Dalam hipotesis 3 ini, peneliti hanya fokus terhadap pengaruh kompensasi financial. Karena peneliti beranggapan bahwa kompensasi financial (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat (Y).