

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

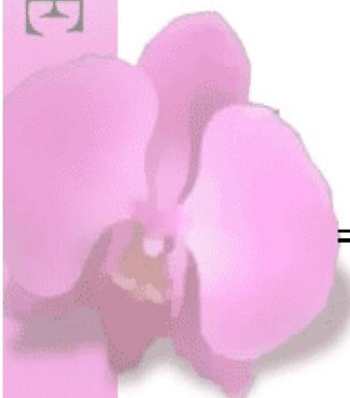
2.1 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dan komitmen sebagai variabel interverning diantaranya yang berjudul:

Table 1 Peneliti Terdahulu

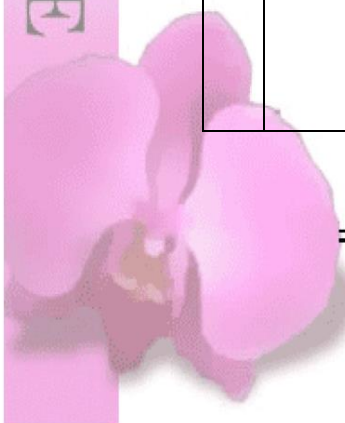
NO	PENULIS/ TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingna Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interverning	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi Kerja



2	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang	Lingkungan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Editing Coding Scoring Tabulating	Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis kualitatif dan kuantitatif	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

		Kota Semarang			terhadap kinerja karyawan
5	Gita Sugiyarti (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kompensasi (X3) Kepuasan Kerja (X4) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi berganda	Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6	Fajar Kurniadi (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Statistik Korelasi Rank Spearman Sebab, kedua variable bersifat ordinal	Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Slamet Riyadi (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi	Kompensasi Finansial (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (X3)	Regresi linier	Kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur			karyawan Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan
8	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengg dan Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	Rini Dibyantoro (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Deskriptif kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja



		Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang)			melalui motivasi kerja
10	Joko Utomo (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	Motivasi kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Komitmen organisasional (X3) Kinerja pegawai (Y)	Deskriptif	Motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kesimpulan dari jurnal-jurnal hasil penelitian tersebut diketahui bahwa adanya persamaan dan perbedaan judul peneliti dengan judul peneliti terdahulu dan ada beberapa judul penelitian yang menggunakan variabel interverning.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 .Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedarmayanti, (2001), yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

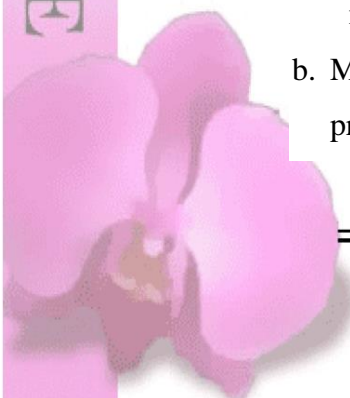
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Prawirosentono (2002:109) manfaat lingkungan kerja, yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien



- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2.2.2 *Kompensasi*

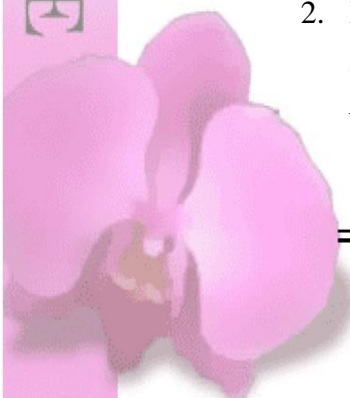
2.2.2.1 *Pengertian Kompensasi*

Kompensasi merupakan imbalan jasa/ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bernardin (2007) kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagaibagian dari hubungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2.2.2.2 *Jenis-Jenis Kompensasi*

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial, menurut Veithza (2004) :

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti



hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

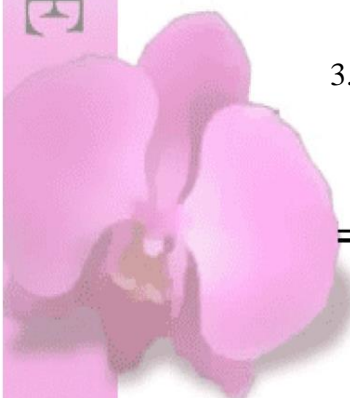
Menurut Notoatmodjo (2009), Tujuan dari pemberian kompensasi ialah:

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi di kemukakan Hasibuan (2009) antara lain sebagai berikut

1. Penawaran dan Permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat buruh / organisasi karyawan



Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

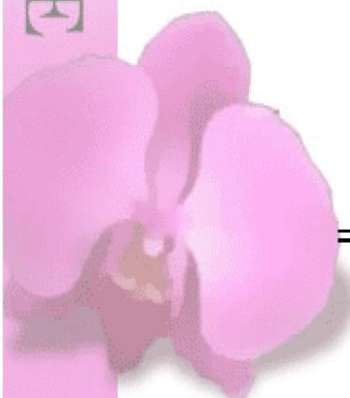
Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang



berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, Karena terlalu banyak penganggur.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis sifat pekerjaannya sulit dan mempunyai risiko (finansial,kecelakaan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar Karena butuh kecakapan dan ketelitian dalam mengerjakannya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

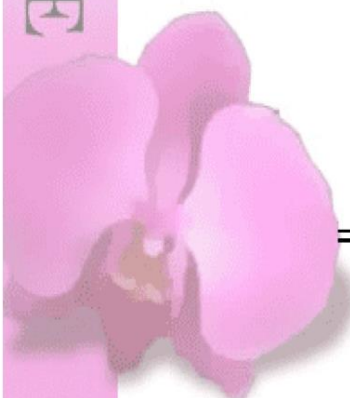
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001),Sedangkan kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut ,

Mahmudi (2005),yaitu:

1. Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan,kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu



2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

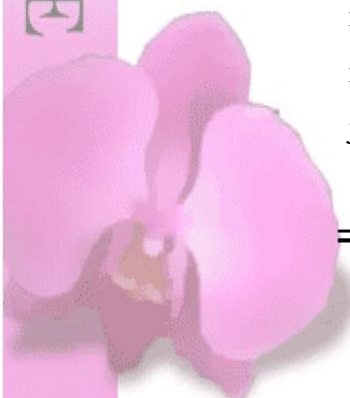
Pengukuran kinerja karyawan menurut Dharma (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai;
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
Pengukuran kualitatif keluaran memmcerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaituseberapa baik penyelesaiannya
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.2.4 Motivasi

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Mangkunegara (2005) merupakan kondisi atau energi yang diterima karyawan yang terarah atau tertuju organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang mempekuat motivasi kerjanya mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan

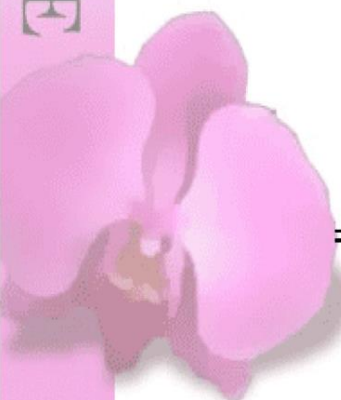


Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2.2.4.2 *jenis motivasi*

Nawawi (2003) membedakan motivasi ini dalam dua bentuk, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi instrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari ketertarikan kepada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang dan menikmati pekerjaan.
2. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan, penghargaan, persaingan dan menghindari hukuman dari atasan



2.2.5 *Komitmen*

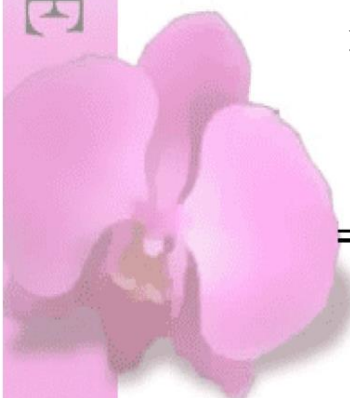
2.2.5.1 *Pengertian Komitmen*

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993) yaitu : (1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (2) kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dan (3) memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi.

2.2.5.2 *Bentuk Komitmen*

Kanter (1986) dalam Sopiah (2008), mengemukakan tentang bentuk-bentuk komitmen, ialah:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi;
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat;



3. Komitmen terkontrol (control commitment), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Meyer dan Allen (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. Affective Commitment

terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi,

2. Continuance Commitment,

Continuance Commitment, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu

3. Normative Commitment

timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan

2.2.5.3 *Faktor yang mempengaruhi Komitmen*

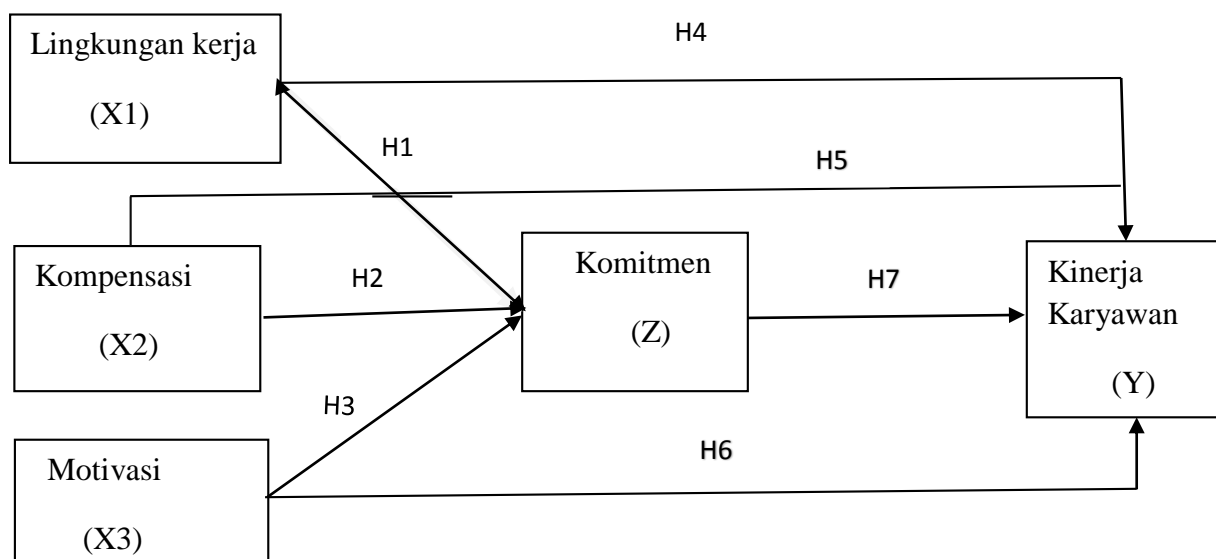
Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen
- H₂: kompensasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen
- H₃: motivasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen

- H₄: lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₅: kompensasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₆: motivasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₇: komitmen diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

