

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

A. Pengertian kinerja

Suatu perusahaan jika ingin berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas, karyawan yang berkualitas ialah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya pengertian kinerja itu memiliki beragam artian. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan ataupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Slamet (2007:261) kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja berasal dari kata Job Performance yakni prestasi kerja atau kinerja yang sesungguhnya dari seseorang karyawan, maka dapat diartikan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat

perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “Performance rating” atau performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja yaitu proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang karyawan yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Setiap karyawan yang mendapatkan tugas-tugas yang diberikan perusahaan perlu dinilai kuantitas dan kualitas pekerjaannya, apakah perilaku tersebut sudah sesuai dengan tujuan perusahaan dan aspek mana yang perlu ditingkatkan oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat dijamin keberhasilannya. Pada dasarnya setiap karyawan dalam suatu perusahaan selalu memiliki keingintahuan dan bertanya kepada diri mereka, rekan kerja bahkan kepada pimpinan untuk mendapatkan informasi terkait dengan prestasi kinerja yang telah dilakukannya. Oleh karena itu, hasil dari penilaian kinerja tersebut harus diinformasikan kepada karyawan yang bersangkutan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman diantara penilai dan karyawan yang dinilai. Beberapa hal yang perlu dijadikan bahan pemikiran bagi para penilai atau pimpinan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan menurut Arif dan Yusuf (2015), yaitu : 1) mempekerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu pekerjaan. 2) menetapkan sasaran penilaian kinerja yang spesifik. 3) melatih sumber daya manusia agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. dan 4) mengkomunikasikan dengan jelas sasaran-sasaran kerja kepada karyawan.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Berikut manfaat penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui :

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan

2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi
4. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak pimpinan dengan karyawan

B. Menurut Pasolong (2013:175-177) pentingnya kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tercapainya tujuan perusahaan yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan
2. Untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling efektif dalam interaksi sosial perusahaan akan senantiasa terjadi adanya harapan karyawan terhadap pimpinan atau sebaliknya
3. Untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu
4. Untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan perusahaan secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif

Dari ke empat pentingnya kinerja tersebut, maka betapa pentingnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan untuk bisa mewujudkan tujuan-tujuan yang dimiliki.

C. Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2000:68) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi

3. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
4. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
5. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2. Kuantitas kerja

Yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya

4. Inisiatif

Yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya

5. Kerja sama

Merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik

6. Ketaatan

Yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan

2.1.2 Kompensasi

A. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan mendapatkan laba yang terjamin. Menurut Hasibuan (2017:119) mengartikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja karyawan, karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi, jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

B. Tujuan dan asas kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi adalah :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Artinya jika program kompensasi ditetapkan dengan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah

4. Motivasi

Jika pemberian kompensasi yang diberikan cukup besar, maka akan lebih mudah untuk memotivasi karyawan

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan kelayakannya, meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

C. Bentuk- bentuk kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam 2 (dua) golongan besar yaitu :

1. Kompensasi langsung

Adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, contohnya seperti gaji/upah dan bonus/insentif

2. Kompensasi tidak langsung

Adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, contohnya tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:190) perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

1. Adanya permintaan

Permintaan tenaga kerja artinya perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah

2. Kemampuan dan kesediaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya

3. Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan

4. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

5. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya

6. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan, semakin tinggi pendidikan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

7. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimur bagi karyawan

E. Pembayaran berdasarkan prestasi

Hampir semua karyawan percaya bahwa seseorang yang bekerja lebih keras akan mendapatkan imbalan yang lebih baik dari pada karyawan yang biasa atau malas. Jika mereka melihat bahwa pembayaran atau kompensasi yang diberikan tanpa melihat tingkat prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan artinya yang berprestasi maupun dengan yang tidak berprestasi sama saja, maka mereka akan cenderung menjadi kurang termotivasi untuk untuk berprestasi di masa mendatang, oleh karena itu pembayaran atau kompensasi berdasarkan pertimbangan prestasi perlu dilakukan oleh suatu perusahaan yang ingin maju.

F. Kriteria pemberian kompensasi

Kebijakan ini dapat memberikan kompensasi bagi perusahaan untuk berubah-ubah. Agar perubahan tersebut tidak menimbulkan kegoncangan bagi perusahaan, maka menurut Notoatmodjo (2003:159), kriteria yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Biaya hidup

Kriteria ini berorientasi kepada kebutuhan karyawan yang dipentingkan agar memiliki produktivitas yang optimal

2. Produktivitas

Meningkatkan produktivitas karyawan akan meningkatkan penghasilan perusahaan

3. Skala upah atau gaji umum yang berlaku

Kriteria yang terbilang sulit jika dilihat dari besar kecilnya perusahaan tersebut. Namun, perusahaan tersebut dapat berkaca kepada perusahaan yang setingkat secara umum untuk memberikan kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya

4. Kemampuan membayar

Setiap perusahaan memperhitungkan biaya yang dikeluarkan untuk membayar upah karyawannya, dikaitkan dengan keseluruhan perusahaan

5. Upah atau kompensasi untuk menarik, mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja didalamnya

2.1.3 Motivasi

A. Pengertian motivasi

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan Karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang

dimilikinya. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, pemimpin harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong karyawan mau bekerja keras untuk perusahaan.

Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohani, sedangkan perusahaan selalu mengharapkan agar karyawannya bekerja giat, mematuhi peraturan atau disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan tersebut dan terciptanya kerja sama yang saling memberikan kepuasan bagi kedua belak pihak dibutuhkan suatu cara dan salah satunya yaitu dengan motivasi.

Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Menurut Robbins dan Judge (2007), mendefinisikan bahwa motivasi yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan.” Dari definisi atau pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan atau proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

B. Tujuan pemberian motivasi

Tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan, menurut Danang (2013:17) yaitu sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

C. Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2003) yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya yaitu pimpinan memotivasi karyawannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan, penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek, akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

D. Metode motivasi

Metode motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung (Hasibuan, 2011) :

1. Motivasi langsung (Direct Motivation)

Yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan tunjangan hari raya dan bonus

2. Motivasi tidak langsung (Indirect motivation)

Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya seperti ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, dan penempatan yang tepat, motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat karyawan

E. Proses Motivasi

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:150) yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, setelah itu baru para karyawan di motivasi kearah tujuan itu

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi ialah mengetahui keinginan karyawan dan tidak melihat kepentingan perusahaan saja

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba sedangkan tujuan karyawan ialah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan perusahaan dan

tujuan seorang karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi

5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada karyawan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan

6. Team work

Pimpinan harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian

F. Faktor-faktor motivasi kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

1. Faktor Intern

Kadarisman (2012:287) menyatakan faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain :

a. Kematangan pribadi

Kematangan pribadi seseorang sangat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi

b. Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi

perkembangan perusahaan dan tahu apa yang dibutuhkan perusahaan

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi

d. Kebutuhan

Makin besar kebutuhan seseorang, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya

e. Kelelahan dan kebosanan

Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan yaitu dengan memberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin

f. Kepuasan kerja

Walaupun kadar kemampuan kerja berbeda-beda setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Seorang karyawan akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya mendapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2. Faktor Ektern

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja yaitu :

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

b. Kelompok kerja

Hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan

c. Perusahaan tempat bekerja

Tempat bekerja yang baik seperti memperhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih, dan tenang bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan perusahaan tempat bekerja

d. Situasi lingkungan

Pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan

e. Sistem pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapatan bagi keluarganya. Kompensasi yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

G. Prinsip-prinsip dalam motivasi

Menurut Anwar (2009:61) beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan

2. Prinsip komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

3. Prinsip mengakui andil karyawan

Pimpinan harus mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, karyawan akan mudah dimotivasi kerjanya

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pimpinan yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, hal ini akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan pimpinan

2.1.4 Disiplin kerja

A. Pengertian disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu

berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para karyawannya berdisiplin baik. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Lateiner dalam Sutrisno (2011:87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan yaitu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

B. Bentuk disiplin kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah, dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang di ulang

C. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Singodimenjo (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

D. Aspek disiplin karyawan

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek menurut Guntur (2000) diantaranya adalah :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar

2. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin terhadap peraturan-peraturan dapat diartikan sebagai ketaatan karyawan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis ataupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam pelaksanaan perintah dari pimpinan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan

3. Disiplin tanggung jawab

Yaitu maksudnya sebagai ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi ketaatan karyawan untuk mematuhi cara-cara kerja yang ditentukan, menerima tugas yang dibebankan dan ketaatan untuk menyelesaikan setiap tugas. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan berjalan

dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

E. Pelaksanaan dan penetapan disiplin kerja

Pelaksanaan dan penetapan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan yaitu :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan dilakukan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepatnya

4. Keadilan kedisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa membedakan

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan

F. Sanksi pelanggaran kerja

Pelanggaran kerja yaitu setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh

pimpinan perusahaan. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan perusahaan.

Menurut rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan jenis sanksi pelanggaran kerja pada umumnya berlaku dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji dan penurunan gaji
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti pemecatan

2.1.5 Lingkungan kerja

A. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja yaitu tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang baik ialah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara karyawan pimpinan

serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian dari para ahli tentang lingkungan kerja yaitu :

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mengatakan “lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Menurut Supardi dalam Nurhaida (2010) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Sedangkan Menurut Schultz (2010:405) menyatakan lingkungan kerja yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

B. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan, misalnya seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu :

1. Pencahayaan tempat kerja
Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tidak menyilaukan. Apabila cahaya yang kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai
2. Suhu tempat kerja
Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.
3. Kelembaban ditempat kerja
Kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban

dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar yaitu adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen di sekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu yaitu polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menimbulkan gangguan psikologis. Dalam melakukan aktivitas pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang dimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian sirkulasi udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja

8. Tata warna ditempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

9. Dekorasi ditempat kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan. jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Jika musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja

11. Keamanan ditempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja, tidak saja aspek keamanan dari bahaya gangguan kriminal, tetapi lebih jaga pada aspek pelaksanaan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)

D. Aspek lingkungan kerja

Menurut Simanjutak (2003:39) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap karyawan. pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi ditempat kerja

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, pengaruh warna dan keamanan kerja karyawan

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitisn	Tujuan Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Alfian Amidhan Akbar (2015)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Cemara Production Surabaya	Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Cemara Production Surabaya	Regresi linear berganda	Hasil pengujian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
Sugiannor (2014)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F pada tingkat 5% membuktikan semua variabel bebas tersebut

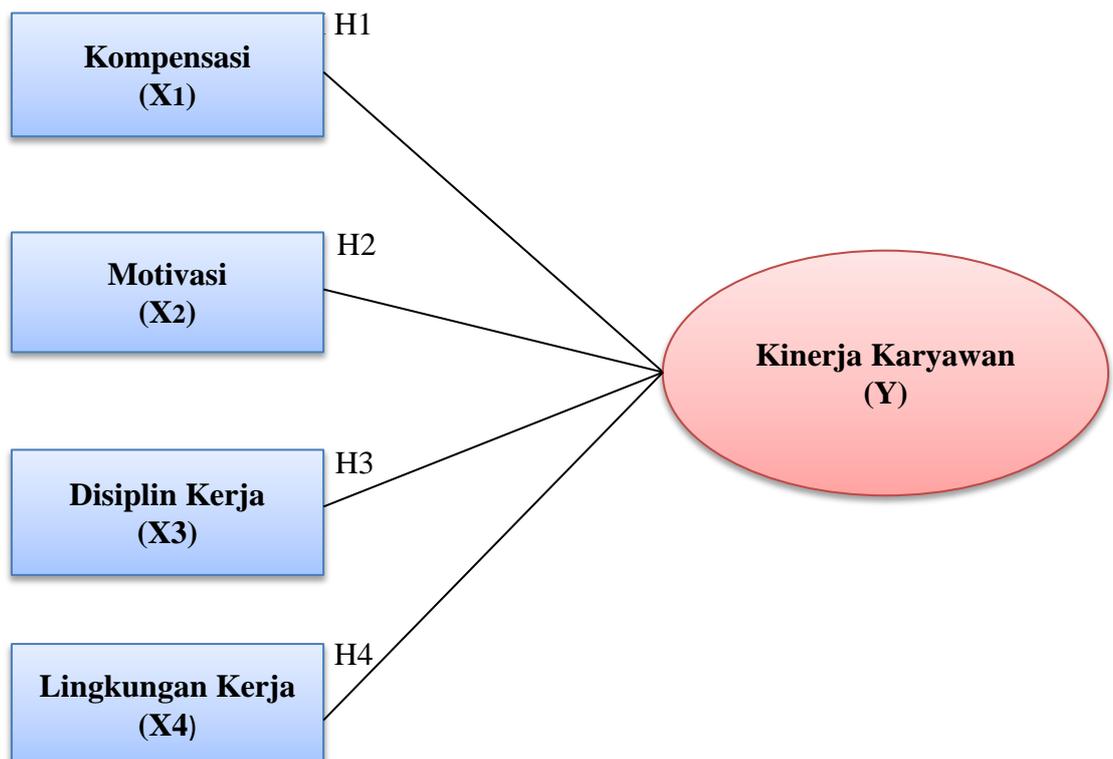
				memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja
Agiel Puji Damayanti (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Surakarta	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM di Surakarta	Analisis bivariat (korelasi product moment pearson dan analisis regresi linear sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linear berganda)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta
Marhaendra Kusuma (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan partisipatif (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Windy Aprilia Murty (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen	Untuk menentukan apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

	organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)	signifikan terhadap kinerja karyawan Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)		kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	---	--	---

2.3 Kerangka berpikir

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

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4 Pengembangan hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar yaitu jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) yaitu “sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, disiplin serta pengaruh serikat buruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). Ini berarti kenaikan kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Robbins dan Judge (2015:110) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha

individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. McClelland (2011:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dimana jika seorang pimpinan yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya dan Yulianthini, 2014). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. seorang karyawan dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa “Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam perusahaan. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Negeri sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun menyatakan “Bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Negeri sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya (2012) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pabrik Minyak kayu putih (PMKP) di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik Minyak kayu putih (PMKP) Purwodadi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga

karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2013) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan