

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Penelitian Lucky (2011)

Lucky Wulan Analisa dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 4,003 (lebih besar dari ttabel 1,663) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai thitung sebesar 2,368 (lebih besar dari ttabel 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung 21,726 (lebih besar dari 0.05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.

2.1.2 Penelitian Nadya (2013)

Nadya Wahyuningtyas dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)”. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan karyawan atas kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja dan kepuasan atas kompensasi menjadi variabel bebas dalam penelitian ini sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 78 karyawan Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang dengan menggunakan studi sensus sebagai teknik sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.

1. Secara individual (parsial) variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Variabel Lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi. Hal ini disebabkan nilai signifikansi Variabel Lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi dengan tingkat $\alpha = 5\%$ pada signifikansi $\rho = < 0,05$.
2. Secara bersama-sama (simultan) dari hasil uji F di dapat nilai Fhitung sebesar 39,789 sedangkan Ftabel yaitu (5,84);(0,05) sebesar 2,21. Maka dapat diketahui bahwa nilai Fhitung $>$ Ftabel signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($\rho = < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (Lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari uji dominan didapat bahwa variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai beta sebesar 0,603 atau yang tertinggi di antara variabel bebas lainnya. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang).

Tabel 2.1
Perbedaan Dan Persamaan Peneliti Terdahulu Dengan Peneliti Sekarang

No	Tinjauan	Penelitian Terdahulu		Penelitian Terdahulu
		Lucky	Nadya	Rudi Irawan
1	Tahun	2011	2013	2014
2	Tempat	Semarang	Semarang	Ujung Pangkah Gresik
3	Obyek	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator	P.E. Zam-zam Inmal
4	Variabel	X1 = Motivasi Kerja	X1 = Lingkungan Kerja	X1=Kompensasi
		X2 = Lingkungan Kerja	X2 = Kepuasan Kerja	X2 = Lingkungan Kerja
		Y = Kinerja Karyawan	Y = Kinerja Karyawan	X3 = Motivasi Kerja
				Y = Kinerja Karywan

2.2 Landasan Teori

2.2.2 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat di pengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2014;28).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik,

kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber

daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

6. Displin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya.

Menurut (Simamora, 2014;30) kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Langsung

- 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).
- 3) Bayaran Insentif (*Insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.

4) Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.

2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.

3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi Non finansial

kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi non finansial mencakup :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

b. Pekerjaan

Mengenai pekerjaan berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, tugas yang menarik, dan tantangan.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan,2014;35) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

2. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup/cost of living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. jenis dan sifat pekerjaan

Dari-uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Analisa, 2011;35) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Arep, 2010;35) Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Jika lingkungan kerja menyenangkan karyawan akan

bekerja lebih bergairah dan serius. Karena itu perlu di ciptakan iklim yang menyenangkan seperti :

1. Pengaturan penerangan tempat kerja
2. Pengaturan terhadap suara-suara gaduh
3. Pengaturan terhadap udara
4. Pengaturan keamanan tempat kerja
5. Pengaturan kebersihan tempat kerja

2.3.1 Faktor-Faktor lingkungan kerja

Menurut (Nitisemito, 2014;37) faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. 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

2.3.2 Jenis Lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013;20) menyatakan bahwa secara garis besar ,jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut (Komarudin, 2014;24) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja

fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

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 bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti,2014;22).

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan

kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut (Sedamayanti,2014;25) Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja

karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Motivasi kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut (Malthis, 2011;27) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh (Maslow,2006;27) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi.

Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan

melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

2.4.2 Faktor-Faktor Motivasi kerja

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja (yuliasari, 2005;19) :

1. Dorongan material (misal: uang, barang)
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prektise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
3. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
4. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
5. Karyawan turut serta dalam sebagai kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan

2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat di kelompokkan menjadi 2 jenis, Menurut (Hasibuan, 2005;38). Yaitu :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah), dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut hukuman.

Menurut (Hazam, 2009;39) indikator motivasi kerja adalah :

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

2.5 Kinerja

Menurut (Maryoto, 2008;40) Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama Konsep Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering di-Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009;28).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2008;18) kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

2.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim (Mondy, 2011;28). Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

(Hani Handoko, 2014;28) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga (3) kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas. Jika seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

Bagi karyawan, upah menentukan standard dan kualitas hidupnya. Upah ukuran tenaga, pikiran, waktu, risiko kerja, dan kinerja yang ia berikan kepada majikan. Upah juga mencerminkan kualitas dan kebahagiaan hidupnya di hari tua. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan majikannya,

terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja. Sebagian besar pemogokan buruh di Indonesia disebabkan oleh tuntutan buruh atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial mereka.

Bagi pemerintah, kompensasi mempengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat pengangguran, inflasi, daya beli dan perkembangan ekonomi, serta politik dan sosial negara. Upah menentukan jumlah pajak yang diterima pemerintah dan kemampuannya untuk memberikan layanan publik bagi warga negaranya. Jumlah pajak penghasilan yang dipungut pemerintah menentukan kemampuan pemerintah untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan ketika sedang bekerja dan di hari tuanya.

Kompensasi memberikan kontribusi kepada kemakmuran masyarakat. Di negara-negara maju, tingkat upah merupakan pencipta kemakmuran negara-negara tersebut. Sebagian anggota masyarakat adalah pekerja, baik pada sektor publik maupun pada sektor swasta. Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat.

Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.

2. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

Pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyarti, 2012;25) juga menunjukkan hasil yang sama.

2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

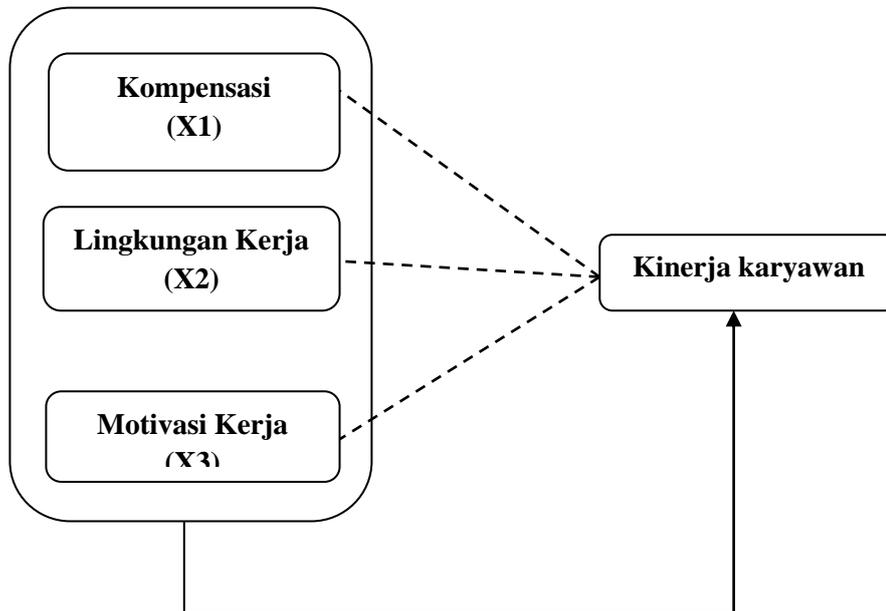
Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyarti,2014;30) pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.8 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Mangkunegara, 2010;33) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.9 Kerangka Berfikir

Untuk memberikan gambaran penelitian secara umum maka diperlukan sebuah kerangkakonseptual penelitian. Adapun kerangkakonseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

-----> : Pengaruh secara Parsial

————> : Pengaruh secara Simultan

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir

2.10 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penjelasan diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.

H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.

H4 : Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di P.E. Zam-Zam Inmal Desa Glatik Ujung Pangkah Gresik.