

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu perusahaan, Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dan harus dikelola dengan baik.

Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sedangkan Menurut A. A.Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa definisi di atas penulis dapat disimpulkan, definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan dan pengorganisasian terhadap pengadaan, pengembangan dan pemberian balas jasa yaitu menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumberdaya manusia digunakan secara efektif dan adil.

2.1.1.2 Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016 ; 21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasiwewenang, integrasi, dan koordinasi dalam baganorganisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

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 bawasanya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn- over relatif kecil.

12. Disiplin

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

13. Pengaruh Serikat Buruh

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

14. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (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.

2.1.2.4 Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam septawan (2014:9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu:

1. Melakukan Analisis Pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.

2. Melakukan Penilaian Pekerjaan

Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

3. Melakukan Survei

Berbagai sistem imbalan organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

4. Menentukan Harga

Setiap Pekerjaan Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Indikator-indikator kompensasi (Simamora, 2015: 445), diantaranya sebagai berikut :

1. Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi menurut Mulyadi (2015:87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Sedangkan menurut Siagian (dalam Suwati, 2013) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar seperti mendapatkan peningkatan karir, kesejahteraan (gaji dan insentif) yang diaplikasikan dalam kerjanya sehingga tercapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146), yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerjakaryawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

2.1.3.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Prinsip-prinsip motivasi yang dikemukakan Menurut Mangkunegara (2013: 100), bisa diterapkan pada karyawan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip Mengakui Adil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (dalam Mulyadi, 2015: 96) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi motivasi antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk dapat penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Hasibuan (2013 : 162), yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujud dan diri

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang adadi lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pada pengertian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, elemen yang sangat penting dalam organisasi yang mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam pembentukan perilaku karyawan dan

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja baik, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutankaryawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik
2. Faktor lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :
 - a. Rencana Ruang Kerja
 - b. Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - c. Rancangan Pekerjaan
 - d. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - e. Kondisi Lingkungan Kerja
 - f. Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - g. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy
 - h. Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan Dalam Segala Aspek

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang- orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang samadan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat memuntut tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.4.3 Efektivitas Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2017) indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Bunyi mesin
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Nawawi (2013:235) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Ahli lainnya yang mendefinisikan tentang kinerja adalah porter dan lawren (dalam Nawawi, 2013:259) kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian dapat dirumuskan model persamaan kinerja (keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan).

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Rahayu et al., 2013) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja yang telah dikemukakan, kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai keinginan seseorang dalam bekerja namun dalam proses penyelesaiannya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi dari lingkungan sekitarnya.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rosset dan Arwady (dalam Sidanti, 2015) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan
2. Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung
4. Tidak adanya motivasi

Menurut Ruky (dalam Sidanti, 2015) mengidentifikasi enam faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.

2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Yanti (2015), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koprasi Puri Kencana Taxi Semarang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis analisis regresi linier berganda. Adapun pupulasi ini berjumlah 75 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 76 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Dilian Diah Pertiwi (2014), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pendapatan pengolahan keuangan dan aset daerah Kabupaten Klaten. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 70 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Deflin Tresye Nanulaitta (2018), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Erik Martinus (2016), Dalam Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 125 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Tobi Mahendra (2020), Dalam Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor cabang PT. Petrokimia Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini

berjumlah 52 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Alfian Danar Azmy (2020), Dalam Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Citra Rasa. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 65 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Neni Rosdiani (2019), Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Hosana Medica Lippo Cikarang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 57 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9. Ita Khulyana (2019), Dalam Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu Brebes. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 87 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10. Rizal Nabawi (2020), Dalam Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun populasi ini berjumlah 81 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013), menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2016:117), adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

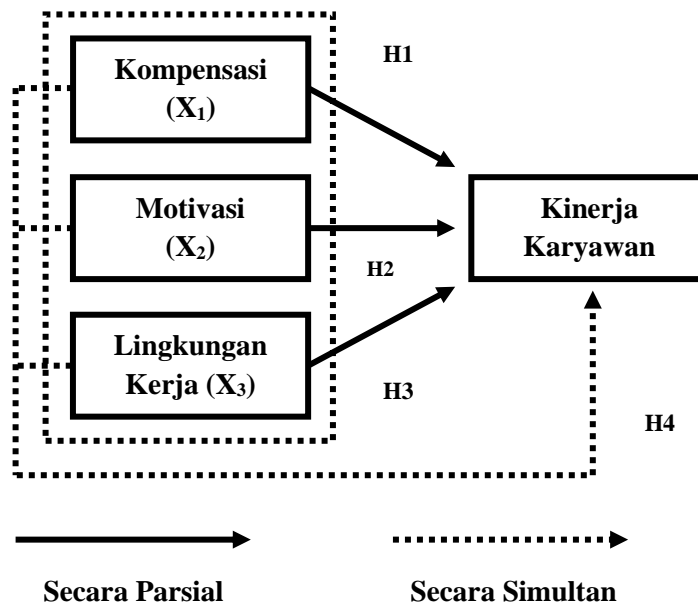
Rivai (2013 : 838) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan. Serta hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis dan alat prasarana yang digunakan dalam menyelesaikan tugas memadai, itu semua dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dan juga akan mendorong para karyawan untuk untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.3.4 Hubungan Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Ketiga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan semakin baik kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja setara dengan beban pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka akan mendorong kinerja karyawan tersebut. Melihat dari pentingnya ketiga variabel tersebut, maka Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti, keempat variabel akan di klarifikasikan menjadi dua bagian yaitu : variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini :



Sumber : Sugiyono (2019)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Boen Interior.
2. H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Boen Interior.
3. H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Boen Interior.
4. H4 : Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Boen Interior.

(Sengaja dikosongkan)