

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas alat dan bahan yang menghadap ke lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2016:118). Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan juga dapat memberikan yang baik. kinerja, meningkatkan loyalitas dan pertumbuhan perusahaan (Robbins, 2017).

Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Robbins dan Judge (2013) Lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, meyakinkan, dan merasa di tempat kerja.. Oleh karena itu, menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

2.1.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu,

1) Lingkungan kerja fisik,

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian adalah:

a) Lingkungan kerja langsung

Lingkungan kerja langsung merupakan sesuatu yang memiliki hubungan dengan karyawan, dapat berupa benda (seperti : papan tulis, jam, meja, kursi, komputer dan sebagainya). Benda tersebut berada disekitar pekerja dan sebagai faktor pendukung pekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

b) Lingkungan kerja perantara / Umum

Lingkungan kerja perantara/ Umum merupakan tempat kerja pekerja melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Seperti: sekolah, pabrik, kantor dan sebagainya). Lingkungan kerja juga merupakan sesuatu hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi pekerjaanya (seperti: pencahayaan,

kenyamanan ruangan, suhu, sirkulasi, warna, aroma ruangan dan sebagainya).

2) Lingkungan kerja non fisik,

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain itu lingkungan non fisik dapat berupa kondisi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. .

2.1.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Penerangan / Cahaya

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan, penerangan yang ada harus sesuai .

2) Pertukaran Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.

3) Kebisingan

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Kebersihan

Kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan..

5) Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

6) Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3. Indikator indikator Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2012) dalam Riyanto et al. (2017) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik merupakan semua yang berada di lingkungan kerja dalam bentuk fisik. Dimana dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising
- d) Penggunaan warna
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan

2) Faktor Lingkungan Non Fisik

Faktor Lingkungan kerja non fisik merupakan semua situasi yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan dengan bawahan dan sesama rekan kerja. Yang termasuk indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a) Hubungan karyawan dengan atasan
- b) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
- c) Hubungan karyawan dengan bawahan

2.2. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat kompensasi adalah aspek paling sensitif dalam hubungan kerja. Menurut Wayne (2013) kompensasi adalah bentuk biaya yang harus dikenakan perusahaan, berharap bahwa perusahaan akan mendapatkan hadiah untuk kinerja kerja karyawan. Hasibuan (2014: 118) kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung, atau secara tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai kompensasi untuk layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Pendapat lain menurut Nawawi (2016) kompensasi adalah penghargaan dan penghargaan kepada pekerja yang telah berkontribusi mewujudkan tujuan mereka melalui kegiatan kerja. Menurut Dessler (2011) kompensasi dapat dibagi menjadi 2 bentuk langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi menjadi faktor penting dalam kepegawaian, kompensasi yang dikelola dengan baik dan tepat akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan serta menjaga karyawannya. Ketidaktepatan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan kemalasan serta menyebabkan ketidakhadiran akibat tidak adanya

motivasi dari karyawan. Kompensasi adalah salah satu kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Herzberg, 2009)

2.2.1. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Kompensasi Langsung
 - a) Gaji Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Upah Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
 - c) Upah insentif Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
 - a) Benefit dan service
Kompensasi tambahan (*financial* dan *non finansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga dan darmawisata.

2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) tujuan pemberian kompensasi dibagi menjadi beberapa bagian antara lain:

1) Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

2) Kepuasan kerja.

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

3) Pengadaan efektif.

Jika 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 atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

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

7) Pengaruh serikat buruh.

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

8) Pengaruh pemerintah.

Jika kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

2.2.3. Indikator Pemberian Kompensasi

Indikator Kompensasi Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

2.3. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah dorongan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adanya motivasi akan memberikan semangat yang lebih bagi karyawan. Menurut Siagian (2017) motivasi adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan, atau bergerak dan bahwa motivasi mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota. Pribadi. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robins, 2008)

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012: 191)

Motivasi berarti keinginan untuk merangsang kesediaan seseorang untuk bekerja, setiap motif memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai. Sutrisno (2009) menunjukkan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ini Faktor-faktor dapat dibedakan dari faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan.. Motivasi pada diri seseorang menjadi hal yang sangat penting karena memberikan pengaruh terhadap kinerja kerjanya.

Sedangkan menurut menurut Harlie (2012), motivasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kualitas yang baik. Dengan kata lain proses dimana seseorang untuk mendorong dirinya untuk melakukan kegiatan kegiatan yang dilakukannya untuk menuju tujuannya. Motivasi yang diberikan pegawai merupakan tolak ukur dari kinerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam penyelesaian tugasnya atau pekerjaannya. Motivasi yang telah didapat akan memberikan dorongan juga dari tingkat keberhasilan untuk lebih maju kedepannya demi kepentingan organisasi.

2.3.1. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi merupakan proses yang ada dalam diri seseorang secara batin atau psikologis, yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain. menurut (Edy Sutrisno, 2009). Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibagi menjadi 2 bagian, ialah faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, meliputi :

- 1) Faktor Ekstern :
 - a) Kondisi Lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang terpenuhi
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Jaminan dalam pekerjaan
 - e) Tanggung jawab dan Kestatusan dalam pekerjaan
 - f) Fleksibilitas dalam peraturan
- 2) Faktor Intern:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup

Dalam keinginan untuk dapat hidup meliputi beberapa kebutuhan berupa:

- i. Keinginan untuk mendapat kompensasi yang memadai
- ii. Mendapat pekerjaan tetap

- iii. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan memperoleh pengakuan, dalam hal ini meliputi:

- i. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- ii. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- iii. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- iv. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk mempunyai kekuasaan

2.3.3. Teori Motivasi

Berikut ini merupakan beberapa teori motivasi menurut beberapa ahli, adalah sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

a) Kebutuhan Fisiologis

Makanan, air, seks, tempat perlindungan

b) Kebutuhan Rasa aman perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan.

Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan,

kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.

c) **Kebutuhan Sosial**

Memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, harta milik, pergaulan, dukungan. Jika dua tingkat kebutuhan pertama terpenuhi seseorang menjadi sadar akan perlunya kehadiran teman.

d) **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan prestasi, kecukupan, kekuasaan, dan kebebasan. Intinya hal ini merupakan kebutuhan untuk kemandirian atau kebebasan. Status, pengakuan, penghargaan, dan martabat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan harga diri.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk menyadari kemampuan seseorang untuk kelanjutan pengembangan diri dan keinginan untuk menjadi lebih dan mampu untuk menjadi orang. (Kondisi kehidupan industri modern hanya memberi sedikit kesempatan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri untuk menemukan pernyataan) (Kadji, 2012)

2) **Teori Motivasi prestasi dari Mc. Clelland**

Dasar dari teori ini adalah kekuatan yang ada dalam diri sendiri, seseorang dikatakan memiliki motivasi prestasi jika dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari yang lain pada berbagai keadaan.

Teori Kebutuhan McClelland Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi [achievement], kekuasaan [power], dan afiliasi (pertalian).

Kebutuhan ini ditetapkan sebagai berikut:

a) Kebutuhan akan prestasi:

Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses.

b) Kebutuhan akan kekuasaan:

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu [tanpa dipaksa] tidak akan berperilaku demikian.

c) Kebutuhan akan afiliasi:

Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab (Kadji, 2012).

3) Teori Motivasi X dan Y dari Mc. Gregor

Teori X dan Y merupakan teori gabungan dari teori motivasi Internal dan Eksternal yang merupakan rumusan dari dua perbedaan dasar yang dimiliki oleh manusia.

Teori X dan Teori Y Douglas McGregor (dalam Stephen Robbins, 2003:310) mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia: pada dasarnya satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Setelah memandang cara para manajer menangani karyawan,

a) Teori X

Ada empat pengandaian yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

- i. Karyawan secara inheren [tertanam dalam dirinya] tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.

- ii. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- iii. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan, dan
- iv. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, McGregor mendaftar empat pengandaian positif, yang disebutnya Teori Y

b) Teori Y

- i. Karyawan dapat memandang kerjasama seperti istirahat atau bermain.
- ii. Orang-orang akan menjalankan pengarahan-diri dan pengawasan-diri jika mereka komit pada sasaran.
- iii. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab, dan
- iv. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif [pembaruan] tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen. (Kadji, 2012)

4) Teori Motivasi dari Herzberg

Teori ini merupakan teori M-H atau yang dikenal dengan teori dua faktor. Teori dua faktor merupakan teori dimana para manajer dapat mengendalikan faktor-faktor, dari pengendalian tersebut akan menentukan apakah adanya kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja.

Herzberg mengemukakan (Arep, dkk, 2004:28) bahwa kepuasan manusia terdiri atas dua hal, yaitu puas dan tidak puas.

a) Faktor Ketidakpuasan

- i. Kebijakan dan administrasi perusahaan,
- ii. Pengawasan,
- iii. Hubungan dengan pengawas,
- iv. Kondisi kerja,
- v. Gaji,
- vi. Hubungan dengan rekan sekerja,
- vii. Kehidupan pribadi,
- viii. Hubungan dengan bawahan, dan
- ix. Status, dan keamanan.

b) Faktor Kepuasan

- i. Tercapainya tujuan,
- ii. Pengakuan,
- iii. Pekerjaan itu sendiri,
- iv. Pertanggungjawaban,
- v. Peningkatan, dan
- vi. Pengembangan.

Dalam hal ini peran manajer sangat penting untuk meningkatkan dan memberikan motivasi, manajer harus proaktif untuk menghilangkan serta meminimalisir rasa ketidakpuasan yang dapat terjadi didalam pekerjaan.(Kadji, 2012)

5) Teori ERG Alderfer

Teori ERG Clayton Alderfer dari Universitas Yale telah mengerjakan-ulang hierarki kebutuhan Maslow untuk menggandeng dengan lebih akrab dengan riset empiris. Hierarki kebutuhan revisinya disebut teori ERG. Alderfer mengungkapkan ada tiga kelompok kebutuhan:

- a) inti-eksistensi (*existence*),
- b) hubungan (*relatedness*)
- c) pertumbuhan (*growth*)-

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *job performance* merupakan sebuah hasil akhir dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seseorang atau individu kepada sebuah organisasinya. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Hariandja (2008:195), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono (2012) Kinerja, atau kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dapat dicapai oleh satu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Oleh sebab itu kinerja pada setiap karyawan merupakan sebuah tolak ukur yang

digunakan setiap organisasi untuk menilai (Dessler, 2009).

2.4.1. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Keandalan kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap merupakan pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut;

- 1) Keterampilan kerja.
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.
- 2) Kualitas pekerjaan
Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Tanggung jawab.
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas

4) Prakarsa .

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Discipline.

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

2.5. Penelitian Terdahulu

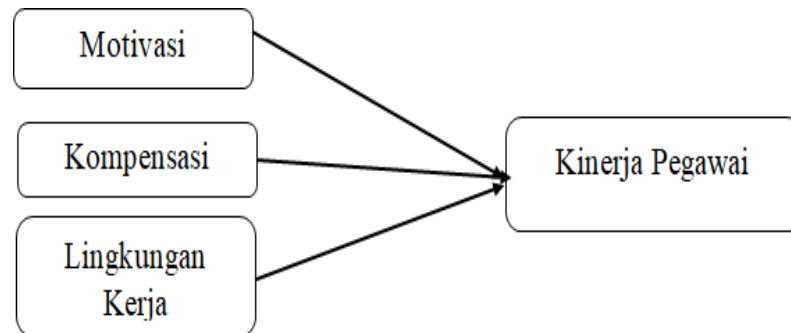
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Model penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Impact of the work environment compensation and motivation on performance</i> <i>Employees at Bangladesh insurance companies</i>	<i>Compensation Organisations , Motivation, Employee Performance</i>	Responden : 150 Kuesioner di Indonesia Metode Penelitian menggunakan : Analisis regresi berganda	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Lingkungankerja, Kompensasi , dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2	<i>The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class IIB Bangko Correctional Institutions</i> Anggara Bratama Erianjoni (2020)	<i>Compensation Organization al Culture,Wor k Environment Employee Performance</i>	Responden : 55 Kuesioner di Indonesia Metode penelitian menggunakan : Analisis regresi berganda	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3	<i>The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity</i> Acep Abdul Basit, Tinneke Hermina, and Muslim Al Kautsar (2018)	<i>Motivation Work Environment Employee Productivity</i>	Responden : 30 Kuesioner di Indonesia Metode penelitian menggunakan : Analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
4	<i>The impact analysis of Motivation, Training and Work Environment to nurses performance in patient safety</i> Fushen Meylona Verawaty Zendrato (2019)	<i>Motivation Training Work Environment Nurse performance</i>	Responden: 90 Kuesioner di Kenya. Metode penelitian menggunakan <i>Correlation analysis</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
5	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Motivation: A Study of Hotel in England</i> Thushel Jayaweera (2015)	<i>Work Environment al,motivation Job Performance</i>	Responden 254 Kuesioner di Inggris Metode penelitian menggunakan <i>Correlation analysis</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja
6	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Bank Employees Nakuru Town</i> Dr.Maina Waiganjo & Gitahi njeng Samson (2015)	<i>Workplace Environment Performance</i>	Responden 173 Kuesioner di Nakuru.Metode penelitian menggunakan Analisis Regresi Berganda	Dari hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, melainkan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi karyawan secara signifikan positif.

2.6. Kerangka Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Teori



Sumber: Adaptasi dari Siddiqi dan Tangen (2017)

Kerangka penelitian merupakan hubungan dari beberapa teori yang telah dijabarkan merupakan sintesa tentang keterkaitan antara beberapa variabel Sugiyono (2016)

Menurut Robbins dan Timothy (2013), lingkungan adalah institusi atau kekuatan yang berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan. Sedangkan, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengansesama rekan kerja ataupun bawahan

Sutrisno (2016) danCornille et al. (2019), berpendapat bahwa kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi kondisi material karyawan dan menenangkan pikiran karyawan untuk bekerja lebih rajin dan memiliki inisiatif. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi

adalah penghargaan atau hadiah. Setiap organisasi bisnis perlu memberikan perpaduan kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan kinerja kelembagaan. Serta Pemberian kompensasi sendiri dapat memberikan semangat serta motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang. Menurut Robbins dalam penelitian Wibowo (2016) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan kegigihan untuk mencapai tujuan. Kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan adalah kebutuhan sesuai dengan teori hierarki Maslow yaitu Fisiologis, Keamanan, Pilihan Sosial, Kebutuhan Harga Diri dan Aktualisasi Diri (Hasibuan, 2011; Riyanto *et al.*, 2017). Seorang karyawan akan mengalami peningkatan pekerjaan ketika karyawan tersebut termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2012) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) menjelaskan kinerja sebagai pekerjaan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan adanya pengaruh dan keterkaitan antara variabel-variabel Dependenn lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi (X) memilih pengaruh terhadap variabel independennya yaitu kinerja karyawan (Y)

2.7. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara yang masih harus diuji kembali kebenarannya, melalui sebuah penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Pengujian tersebut dilakukan melalui data yang dikumpulkan. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara dari pernyataan yang diangkat dari rumusan masalah yang ingin diteliti. Dari penelitian diatas, peneliti menguji dan ingin mengetahui apakah ada keterkaitan dan pengaruh antara variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y). Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh atau tidak memberikan pengaruh terhadap “Kinerja Pegawai”. Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis dan mengembangkan hipotesis untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Berikut adalah pengembangan hipotesisnya ialah sebagai berikut :

2.7.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan keadaan yang akan dihadapi oleh para karyawan pada sebuah organisasi. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Siddiqi dan Tangen (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. . Anitha (2014) dalam Siddiqi dan Tangen (2017) menekankan bahwa lingkungan kerja dan hubungan tim dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hubungan yang ada antara karyawan dalam suatu organisasi dan lingkungan tempat mereka harus bekerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan tempat kerja. Penelitian yang berlaku telah menetapkan hubungan antara kinerja karyawan dan kondisi kerja di berbagai industry. Berdasarkan uraian tersebut, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja (Mathis dan Jackson, 2009). Penelitian ini telah dilakukan sebelumnya dalam Siddiqi dan Tangen (2017) menyatakan adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Rangkaian penelitian sebelumnya oleh siddiqi dan Tangen (2017) dan baru-baru ini telah menemukan hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja karyawan di berbagai industry. Menurut Gbervbie (2011) Dalam Siddiqi dan

Tangen (2017) Perencanaan yang tepat dari paket kompensasi dapat mengoptimalkan kontribusi karyawan, karena mereka menginginkan kombinasi remunerasi finansial dan nonfinansial yang bernilai. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Posuma, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan

2.7.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keinginan atau kekuatan untuk mendapatkan sesuatu. Penelitian ini telah dilakukan sebelumnya dalam Siddiqi dan Tangen (2017) menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi dan Kinerja kerja. Motivasi menurut Robbins (2005) dalam siddiqi dan Tangen (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu dengan menempatkan upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kakkos dan Trivellas (2011) dalam Siddiqi dan Tangem (2017) telah menemukan hubungan positif antaraelemen pertumbuhan kebutuhan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.