

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---------------------------------|--|
| 1 | Ririvega Kasendra (2013) Kompensasi dan Motivasi Penengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado | Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis Regresi Berganda | Berdasarkan uji regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Bevergas Company Manado |
| 2 | Reza Ananto | Gaya | Analisis | Hasil analisis |

| | | | | |
|---|---|---|--------------------------|---|
| | (2014) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DHL Global Forwading Semarang | Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda | menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DHL Global Forwading Semarang |
| 3 | Dika Yudha Perdana (2011) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang | Motivasi Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Kesempatan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisi Regresi Berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang |
| 4 | Maryam Azar & Ali Akbar Shafighi (2013) The Effect Of Work Motivation On Employees's Job | Motivasi (X) Kinerja (Y) | Analisi regresi berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

| | Performance | | | |
|---|--|--|--------------------------------|---|
| 5 | Oktaviana Nanda Budi Lestari (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang | Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja (Y) | Analisi Regresi Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik masing- masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang |

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai Pemberian Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Ririvega Kasendra (2013) pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, penelitian Reza Ananto (2014) Pada PT. DHL Global Forwading Semarang, penelitian Dika Yudha Perdana(2011) pada PT. Nyonya Meneer Semarang.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *performance* sebagai suatu gambaran mengenai hasil atau tingkat keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan dalam

pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan modal maupun etika. Kinerja dapat diketahui apabila kita telah menetapkan suatu tolak ukur, dengan adanya tolak ukur kinerja seseorang dapat diketahui tingkat keberhasilannya (Moehariono, 2010). Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik pastilah akan menghantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mathis (2002) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja, yaitu :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan dari organisasi.

Ketiga faktor tersebut diharapkan berjalan beriringan agar kinerja karyawan dapat baik.

Menurut Mangkunegara (2004), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan dua faktor ini diperhatikan oleh pemimpin agar kinerja karyawan dapat optimal, yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) Artinya adalah karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan apabila karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) terbentuk karena pegawai memiliki MODAL dan KREATIP. Dimana MODAL merupakan singkatan dari M=Mengolah, O=Otak, D=Dengan, A=Aktif, L=Lincih, sedangkan KREATIP adalah singkatan dari K=Keinginan, R=Rasa ingin tahu tinggi, E=Energik, A=Analisis sistematis, T=Terbuka dari kekurangan, I=Inisiatif yang tinggi, P=Pikiran yang luas. Faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin dan individu agar mencapai kinerja yang baik.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Dharma (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu hubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
2. Kualitas, yaitu hubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian yang dilakukan oleh karyawan.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, salah satu upaya yang ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawannya. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial dan non finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2001:251) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan kerja para karyawannya. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:1) kompensasi

adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial (Samsudin,2006:187).

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang, atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif.

Berdasarkan uraian teori diatas maka kompensasi diartikan sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi yang bisa berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan tentu akan memberikan efek positif pada perusahaan seperti mendapatkan karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat, menarik dan memikat pelamar kerja, dan memiliki keunggulan lebih dari pesaing atau kompetitornya.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2009:191), diantaranya :

- a. Tingkat biaya hidup

Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil. Perbedaan tingkat kebutuhan akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat dilokasi yang berbeda. Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku didaerahnya.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Perusahaan yang memiliki kemampuan yang tinggi akan dapat membayar tingkat upah yang tinggi pula bagi para karyawannya. Jika karyawan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan akan tinggi, sehingga perusahaan mampu membayar kompensasi sesuai harapan karyawan.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggungjawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang membutuhkan tenaga dan pikiran, akan akan mendapat imbalan kompensasi yang rendah.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini termasuk perusahaan yang tidak mengikuti peraturan pemerintah.

f. Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan sangatlah penting, ia akan dapat menjembatani kepentingan-kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara perusahaan dan karyawan, maka perananan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2006:187) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi bersifat finansial, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006:455) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2. Kompensasi non finansial, yang terdiri dari:

a. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru,

memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non finansial. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.3.1 Definisi Lingkungan Fisik

Perusahaan dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, kondusif dan produktif. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah dan mengendalikan berbagai dampak negatif yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Semakin sehat, produktif, nyaman dan kondusif lingkungan kerja diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja.

Nitisemito (1999) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, pengaturan perencanaan lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana aman dan nyaman.

2.2.3.2 Indikator-indikator Yang Digunakan Untuk Mengukur Lingkungan

Kerja Fisik Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1999:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Moekijat (2000), kondisi- kondisi fisik adalah penting, karena :

- a. Mempengaruhi kesehatan para pegawai (pengaruh penerangan yang jelek terhadap penglihatan; suara yang gaduh terhadap syaraf; terlalu banyak orang terhadap semangat kerja dan angin terhadap kesehatan badan).
- b. Pengaruhnya terhadap efisiensi kantor (penerangan yang jelek mengakibatkan kesalahan- kesalahan; suara yang gaduh;

pemanasan dan ventilasi yang jelek dapat menimbulkan kekacauan).

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan teknik-teknik dalam memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno dan Priansa, 2011:171). Motivasi diberikan kepada individu, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan

(Hasibuan, 2007:219). Sedangkan menurut Handoko (2003: 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hal ini sama dengan pendapat menurut Olajide (2000) motivasi juga dapat dipahami sebagai apapun yang diperlukan untuk mendorong kepuasan pekerja atau memikat kebutuhan mereka.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

2.2.4.2 Teori Motivasi

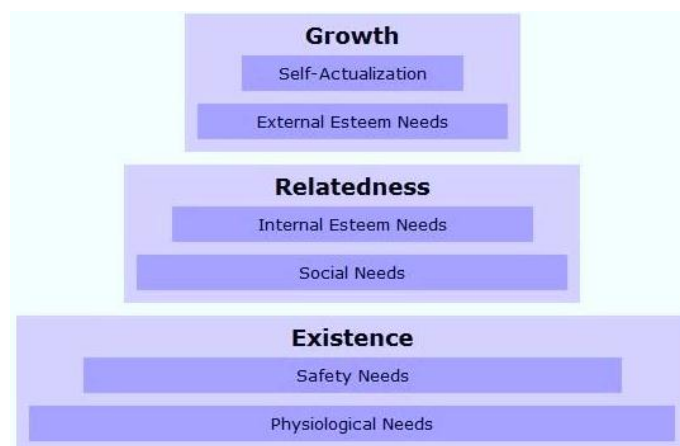
Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut teori motivasi *ERG Theory* yang dikembangkan Alderfer (1972) dalam kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan

kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG.

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.

Gambar 2.1
Teori Motivasi ERG



Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhinya akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan sebagainya.

2. Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

3. Motivasi Karena Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang

khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai. Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Prioritas kebutuhan diantara E, R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berkuat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerus G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut pendapat Sutrisno (2009:116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi

Memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, di beri tanggungjawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang di kutip Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik,kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, di tunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.
2. Keamanan, di tunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan soaial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, di tunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerjayang harmonis, kebutuhan untuk di terima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai
4. Penghargaan, di tunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdaarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dalam pimpinan terhadap prestasi kerjanya
5. Aktualisasi diri, di tunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan

kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasendra (2013) dengan judul Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mampu digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan

dibuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, baik atau tidaknya hasil kinerja karyawan tergantung bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Semakin baik kondisi lingkungan kerjanya semakin baik pula hasil kinerja karyawannya, begitu juga sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut pendapat Moekijat (2002) adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi penerangan, warna, udara dan suara. Perlengkapan, mesin- mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor pada umumnya, kondisi- kondisi pekerjaan ini harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan- kebiasaan pekerjaan yang baik, kondisi yang baik menyebabkan kinerja karyawan dari suatu perusahaan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut pendapat Mangkunegara (2004) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Oktaviana Nanda Budi Lestari (2015) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil

penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

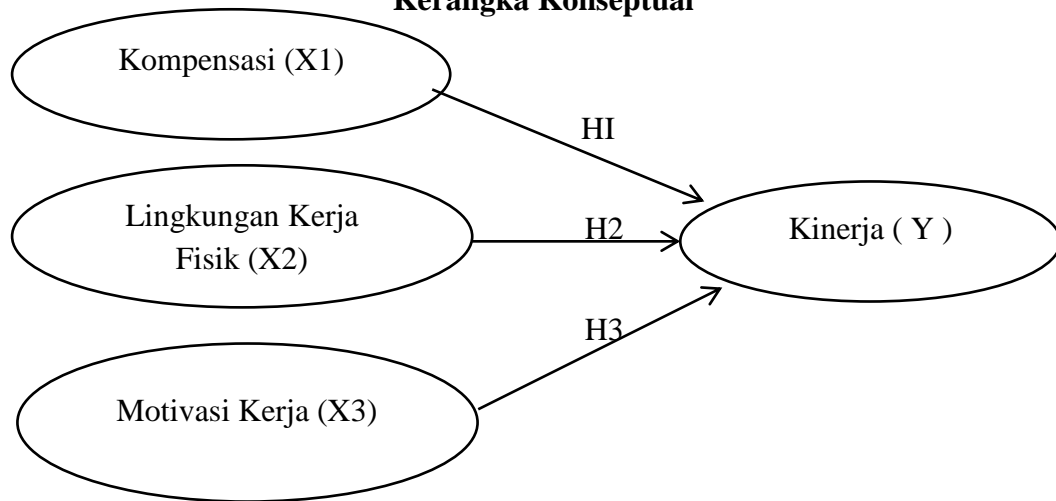
Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi tercapainya kebutuhan tersebut. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Wibowo (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh

Reza Ananto (2014) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

H1 : Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik kinerja karyawan.

H3 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.