BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.[9] Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.[10]

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi

---

[9]Alex S, Nitisemito.*Manajemen Personalia.*Cetakan ke 9.Edisi ke 4.Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h.183.

[10]Bejo Siswantio. 2010. *Manajemen Tenaga kerja Ancaman dalam Pendaya gunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. (Bandung: Sinar Baru,2010), h. 118.

pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan jika lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Sarwono yang menjelaskan lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan yang merupakan lingkungan kerja non fisik serta lingkungan yang secara fisik dapat dilihat, dirasakan, dan didengar secara nyata/secara fisik tempat pegawai bekerja yang disebut dengan lingkungan fisik.[11]

---

[11]Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Keempat. (Jakarta : PT. Raja Gafindo, 2011), h. 121.

Menurut Agus Ahyari (1994:122) yang menyatakan bahwa “Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tngginya tingkat produktivitas kerja para karyawan di dalam perusahaan, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya”.[12]

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanyapenerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehungga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan sesuatu system tubuh yang sangat sempurna sehingg dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuhnya. Tetapi kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri inipun ada batasannya. yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya

[12] Danang Sunyoto, Model Analisa Jalur untuk Riset Ekonomi,(Bandung:Yrama Widya,2012), h.131

dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh initidak melebihi dari 20% untuk kondisi panas dan 35%.

3) Sirkulasi udara

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Aroma ruang kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja terhadap perasaan.

5) Keamanan tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

6) Suara bising

Salah satu posisi 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 menggangu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

7) Warna dan dekorasi ruang kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan

pengendalian diri.Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan.[13]

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut pendapat Gray yang dikutip Hamali menyebut motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.[14] Motivasi dapat dimaknai pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dangan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[15]

Menurut Benard Berelson dan Gary A. Steiner dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.[16]

Menurut Abraham H. Maslow ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul

---

[13]Schuler.Et Al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. (Jakarta :Penerbit Kencana, 2011), h.118.

[14]Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.*(Yogyakarta: Center for Acedemic Publishing Servic, 2018), h. 130.

[15]Hasibuan, Malayu.*Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. (*Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 33.

[16] Siswanto,*Pengantar Manajemen.Cetakan Pertama(*Jakarta:PT Bumi Aksara,2005)h.119

“Motivation and personality.” Teori motivasi yang dikembangkannya pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia memiliki ima tingkat/hirearki kebutuhan.[17]

Motivasi memiliki dua komponen yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam merupakan perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar merupakan sesuatu yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Komponen dalam merupakan kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.

2. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi pada prinsipnya merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan kedalam tiga prinsip yang diuraikan sebagai berikut:

---

[17] Sondang, P.Siagian.*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta.PT Bumi Aksara,2015), h.287

a. Memberi daya (*energize*)

Segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat. Prinsip memberi daya dibagi kedalam tiga kelompok yaitu *exemplify* (contoh), *communicate* (komunikasi), *challenge* (tantangan).

b. Mendorong (*encourage*)

Encourage merupakan apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan. Prinsip encourage memiliki tiga kelompok yaitu memberdayakan (*empower*), membimbing (*coach*), mengakui (*recognize*).

c. Mendesak (*exhort*)

Teknik yang dilakukan para pemimpin untuk menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motvasi untuk dapat tumbuh dengan subur. Prinsip exhort dibagi lagi menjadi dua yaitu pengorbanan (*sacrifice*) dan memberi inspirasi (*inspire*).[18]

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor eksternal dan faktor internal yang diuraikan sebagai berikut:

[18]Wibowo.*Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 385.

a. Faktor Eksternal

1) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang palingampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.[19]

4) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

---

[19] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah),* (Jakarta, Bumi Aksara, 2011), h. 222.

6) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah di tetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.[20]

b. Faktor Internal

1) Keinginan untuk dapat hidup.
2) Keinginan untuk dapat memiliki.
3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4) Keinginan untuk berkuasa.[21]

Menurut Hezberg dalam Lestari yang menjelaskan ada dua faktor ekstrintik dan intrinstik yang mempengaruhi seseorang bekerja, yang termasuk dalam faktor ekstrinstik yaitu (*higienes)* hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kondisi kerja dan kehidupan pribadi.Sedangkan faktor instrinstik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu.[22]

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

---

[20]*Ibid.*
[21]*Ibid.*
[22]Lestari, Puji. Analisis Interaksi Motivasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Atasan yang di Persepsikan Karyawan di PT. Pertamina (Persero) (Melalui Pendekatan Model Herzberg dan Bass).Skripsi tidak diterbitkan. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009).

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[23] Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/ kompensasi yang akan diterimannya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semain tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula.[24]

Rivai dan Sagala (2011) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. mereka membedakan kompensasi dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam tujuan organisasi. gaji yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.[25]

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi/perusahaan. Tujuan keseluruhan

---

[23] https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html#1_Anwar_Prabu_Mangkunegara_2001_83

[24] Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Cet ke-1, 2010, h. 363.

[25] Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta : Graha Ilmu,2012), h. 219

memberikan kompensasi untuk menarik,mempertahankan dan memotivasi karyawan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi menurut Michael dan Horold (1993) jenis kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu[26] :

a. Kompensasi material yaitu bentuk kompensasi tidak hanya berbentuk uang, seperti uang, gaji, bonus dan komisi melainkan penguat fisik. Misalnya fasilitas parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman serta berbagai macam tunjangan.
b. Kompensasi sosial yaitu berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, misalnya status, pengakuan atas prestasi kerja, rekreasi,pembentukan kelompok pengambilan keputusan.
c. Kompensasi aktivitas yaitu kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitasbdapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pekerja untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja.

[26] *Ibid*, h. 223.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk.mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.[27]

Menurut Dov Elizur (dalam Sinambela,2012), suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal tugas-tugas utama. Suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan dianalisis hasil-hasilnya.[28]

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan aktualisasi melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.[29]

Menurut Hani Handoko dalam Murdiyanto menguraikan dua konsep utama untuk mengukur kinerja seseorang adalah efisiensi dan efektivitas.Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar.Efisiensi ini merupakan konsep matematik berupa perhitungan rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Seorang karyawan yang efisien adalah karyawan yangmencapai keluaran (hasil, produktivitas,kinerja) yang lebih tinggi

---

[27]Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. (Yogyakarta: Graha Ilmu,2012), h. 213.

[28] Sinambela,Lijan Poltak.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta,Bumi Aksara,2016), h. 479

[29]Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.* (Yogyakarta: Center for Acedemic Publishing Servic, 2018), h. 98.

dibandingkan dengan masukan (tanaga kerja, bahan baku,uang mesin, dan waktu). Dengan kata lain,dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang lebih ditetapkan.[30]

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja merupakan dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson yang dikutip Harsuko bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:[31]

a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.

---

[30]Agus Murdiyanto. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.*Jurnal Tema.*Vol.9(1): 12-28.

[31]Harsuko, Riniwati.*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*". (Malang: UB Press, 2011), h. 189.

Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaanya.

b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bgaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kreteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Pendapat lain diuraikan Bernandin dan Russell dalam Hamali menyebutkan kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:[32]

a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

b. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e. *Cooperation* (kerja sama): kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

---

[32] Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, h.187.

f. *Dependability* (ketergantungan)*:* kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualities* (kualitas personal)*:* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Wirawan menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor yaitu faktor internal, faktor lingkungan internal dan faktor lingkungan eksternal, penjelasan lebih rinci sebagai berikut:[33]

a. Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerja.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen

[33] Wirawan, *.Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 7-8.

dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktifitas karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, perilaku yang sudah mendarah daging menyebabkan kinerja karyawan kadangkala rendah dikarenakan kebiasaan karyawan tersebut.[34]

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari ketiga jenis faktor tersebut yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Sedangkan faktor eksternal organisasi berada diluar kontrol manajer.[35]

---

[34] Arif Yusuf Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan.* (Yogyakarta: Center for Acedemic Publishing Servic, 2018), h. 101-102.

[35] *Ibid.*

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan rujukan adalah kajian-kajian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Dilian Diah Pertiwi yang berjudul ‘Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Dinas. Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)”Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *convenience sampling.* Metode kualitas data pada uji validitas menggunakan *product moment pearson* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis mencakup analisis linier berganda. Semua data yang diperoleh sudah memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,000 sehingga H_1 terdukung secara statistik dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$). Sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan , hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,000 sehingga H_2 terdukung secara statistik dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$). Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p

sebesar 0,035 sehingga H_3 terdukung secara statistik dengan taraf signifikansi (p < 0,05).[36]

Penelitian selanjutnya dari Eliyanto dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen."Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis explanatory research.Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari α=0,05 (0,000<0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAMuhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,014 lebih kecil dari α=0,05 (0,014<0,05) dengan koefisien regresi sebesar 0,248. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α = 0,05 (0,000<0,05) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru 0,726 atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.[37]

Penelitian yang dilakukan Agus Wijaya dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum

---

[36] Dilian Pertiwi. Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten).Skripsi tidak diterbitkan(Universitas Muhammadiyah Surakarta:2014)

[37]Eliyanto.Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol.3(1): 169-181.

Daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo.”Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif.Dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja dan lingkungankerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara parsialmotivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Secara dominan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.[38]

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraini Firmandari dengan judul **“**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)” Jenis penelitian ini merupakan penelitian terapan, yaitu replikasi dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 79 orang pada pegawai yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.[39]

Penelitian yang dilakukan oleh Nofal Yudha Pratama,yag berjudul “Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

---

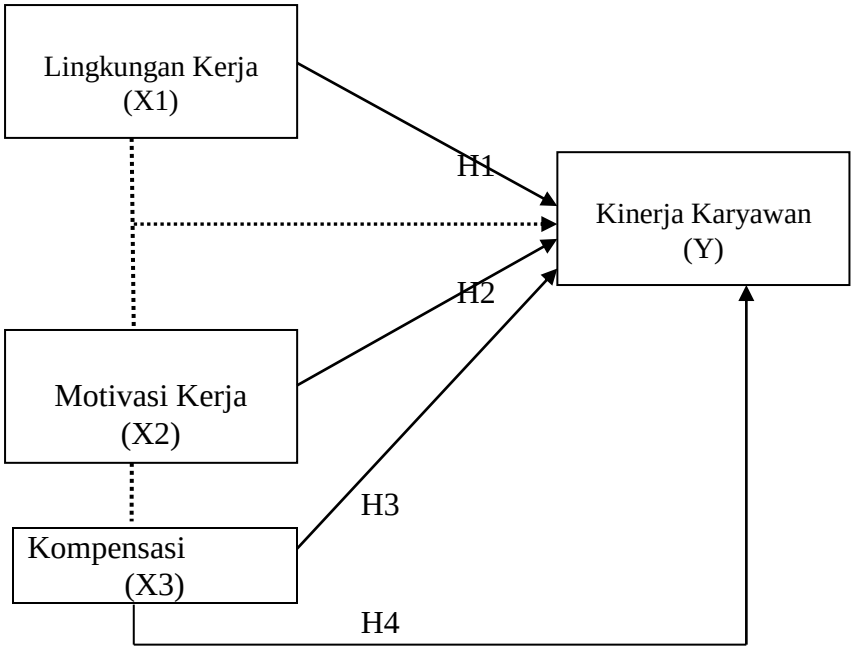
[38] Agus Wijaya. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo.Skripsi tidak diterbitkan. (Makasar: UIN Alaudin Makasar, 2017).

[39] Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi
(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) Vol. IX, No. 1, Desember 2014, h. 25 - 34

Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jumlah seluruh responden yang berpartisipasi adalah sebesar 44 karyawan. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil ini menunjukan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.[40]

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dijabarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Keterangan :

→ : hubungan parsial (sendiri)

⇢ : hubungan simultan (bersama)

[40] Noufal Yudha Pratama, Pengaruh Kompensasi,Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Jamu Air Mancur Karanganyar), Universitas Muhammadiyah Surakarta(Surakarta:2017)

Keberhasilan perusahaan bergantung kepada kinerja karyawannya oleh karenyanyakinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Karena tanpaadanya kinerja karyawan yang tinggi tidak mungkin suatu perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan.

Lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku para karyawan dalam bekerja, lingkungan yang kondusif serta memenuhi persyaratan dalam bekerja akan membantu karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya dengan baik dan lancar. Begitupula apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan representatif untuk melakukan aktifitas pekerjaan tentu karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik sesuai tugas dan fungsinya. Lingkungan kerja nyatanya memiliki komponen yang sangat komplek didalamnya, namun secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Keduanya membentuk menjadi satu kesatuan dalam mendukung aktifitas kerja para karyawan di tempat kerja sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai tugas dan fungsi karyawan tersebut. Secara empiris penelitian Suharyanti, Elianto dan Wijaya memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Jika lingkungan kerja merupakan domain faktor eksternal, maka motivasi kerja merupakan faktor internal dari dalam diri karyawan. Setiap orang yang bekerja tentu memiliki dorongan dalam dirinya untuk mencari nafkah serta

memiliki penghasilan dalam hidupnya.Faktor internal seperti itulah yang memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk kinerja karyawan di perusahaan. Secara singkat pada dasarnya motivasi seseorang diindikasikan oleh tiga kebutuhan, yaitu : (1) *ned for Achievement* yaitu tingkah laku seseorang berorientasi pada prestasi (*achievement- oriented behaviour*) dan tingkah laku diarahkan demi tercapainya "*Standard of excellent'*. (2) *Need for Affiliation*, ditandai kecenderungan untuk senantiasa mengorganisir atau orang lain dalam suasana kerja sama. (3). *Need for Power*, tercermin pada keinginan memiliki pengaruh atas orang lain bersikap peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari suatu kelompok atau organisasi. Secara empiris sudah dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi/perusahaan. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Secara empiris sudah dibuktikan bahwa variabel kompensasi kompensasi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. H1= Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan UD Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung.
2. H2 = Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan UD Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung.
3. H3 = Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan UD Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung.
4. H4 = Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung.