

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson (2019) manajemen sumber daya manusia terdiri dari aktifitas-aktifitas yang meliputi fungsi perencanaan, perekrutan sumber daya manusia, analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, keuntungan dan kompensasi, kesehatan, keamanan dan keselamatan, serta hubungan tenaga kerja dan buruh. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia adalah mengelola hubungan dan peran karyawan dengan cara yang efektif dan efisien untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Ricardianto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara

efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya dalam memaksimalkan sumber daya manusia secara efisien sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Menyediakan tenaga kerja terlatih dan bermotivasi tinggi.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui

aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan organisasi tidak harmonis. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Fungsi manajemen (*management functions*)

1) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pimpinan perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan saran yang berkaitan dengan pegawai.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah membentuk organisasi, kemudian membaginya ke dalam unit-unit sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda tetapi mempunyai tujuan yang sama.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

b. Fungsi Operasi (*operative function*)

1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan adalah mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengembangan (*Development*)

Perkembangan berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerja karena dengan perubahan teknologi yang semakin berkembang, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas manajerial.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi biasanya diterima dalam bentuk uang ditambah dengan tunjangan- tunjangan lain selama sebulan.

4) Integrasi (*Integration*)

Pegawai secara individu diminta mengubah pandangan yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar sesuai dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

6) Pemisahan (*Separation*)

Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utamanya adalah menjamin pensiun pegawai.

4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM biasa melakukan tiga metode pendekatan, diantaranya adalah:

a. Pendekatan Mekanis

Pendekatan mekanis atau biasa disebut mekanisasi merupakan penggantian fungsi tenaga kerja dari manusia dengan tenaga mesin dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendekatan ini biasanya dengan pertimbangan efektivitas, ekonomis, dan produktivitas yang lebih tinggi.

b. Pendekatan Paternalistis

Pendekatan paternalistis merupakan pendekatan kebabakan, dimana manajer berperilaku sebagai seorang ayah dalam

mengarahkan bawahannya. Bawahan memperoleh perlakuan yang sangat baik, dimana fasilitas diberikan tanpa pertimbangan matang atas urgensi dari fasilitas tersebut. Kelemahan pendekatan paternalistis membuat karyawan menjadi manja, serta menurunkan keuntungan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terancam. Pendekatan ini kemudian menstimulasi munculnya pendekatan sistem sosial.

c. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial merupakan pendekatan yang memandang bahwa perusahaan merupakan organisasi yang memiliki sistem yang kompleks dan organisasi yang berjalan di lingkungan yang kompleks juga. Pendekatan ini memperlihatkan bahwa seluruh komponen perusahaan saling bergantung antara satu dengan yang lainnya. Sehingga interaksi dan kerjasama antara seluruh anggota dalam perusahaan sangatlah penting, baik itu pemilik, para manajer dan para staf.

2.1.2 Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif membuat produktivitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai meningkat.

Menurut Suprapti dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peran yang penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Niagara (2021) lingkungan kerja sebagai "keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri."

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-

orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

a. Faktor Lingkungan fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara,

suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya, privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

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

3) Frustrasi

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

4) Perubahan – perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang – orang dalam bekerja.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja.

4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian itu dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pelayanan kerja

Merupakan aspek yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap pekerja. Pelayanan yang baik akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja bagi pegawai, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan.

c. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam pekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembaban yang ada di dalam ruangan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan, Seperti tersedianya fasilitas penerangan yang cukup.

4) Tersedianya sarana transportasi

Tersedianya sarana transportasi mendukung para karyawan untuk sampai dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

5) Kebersihan

Kebersihan lingkungan bukan hanya di tempat bekerja, misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dapat mengganggu pekerjaan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara masing-masing individu.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

4) Suasana pekerjaan

Suasana yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama suasana milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.3 Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan daya, energi, dan potensial yang bersumber dari faktor internal dan eksternal sehingga dapat mendorong seseorang menjadi lebih terarah dalam mencapai tujuannya. Pengertian motivasi menurut Nurjaya (2021) berpendapat bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Fadhil dkk (2018) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Uhing (2019) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah suatu proses yang mendorong, menerangkan arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

2. Pentingnya Motivasi kerja

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Pentingnya motivasi dalam kerja membuat perlunya memahami tentang motivasi secara mendalam.

3. Jenis-Jenis Motivasi kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu :

- a. Pendorong utama yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. Semi pendorong utama.
- c. Pendorong nonmaterial tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - 1) Penempatan yang tepat
 - 2) Latihan sistematis
 - 3) Promosi objek
 - 4) Pekerjaan terjamin

- 5) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- 7) Pemberian informasi perusahaan
- 8) Fasilitas rekreasi
- 9) Penjagaan kesehatan
- 10) Perumahan, dll.

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku baik dan giat bekerja.

b. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa

semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

5. Dimensi dan indikator Motivasi kerja

Menurut Jepry dan Nanda (2020) menyebutkan bahwa beberapa dimensi dan indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. **Kondisi kerja**

Ditunjukkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

b. **Perencanaan kerja**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Balas Jasa

Segala sesuatu yang barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena dilibatkan pada organisasi

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2020) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan menurut Mujanah (2019) berpendapat bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang sudah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi dibagi menjadi 4 bagian yaitu:

a. Upah atau Gaji

Upah atau gaji berhubungan dengan tarif per jam. Semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar upah kerja yang akan didapatkan oleh karyawan. Upah karyawan berbasis pembayaran yang kerap digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara gaji atau *salary* umumnya bersifat atau berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan sesuai dengan pekerjaan dan beban pekerjaan yang dilakukan atau diberikan kepada karyawan.

b. Insentif

Insentif diberikan sebagai tambahan gaji di luar uang gaji yang diterima oleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan. Seperti produktivitas karyawan atau keuntungan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk fasilitas yang didapatkan karyawan dari perusahaan tersebut. Misalnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, dan berbagai tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan suatu perusahaan dapat berbentuk mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, alat kerja dan lainnya.

3. Asas-asas Kompensasi

Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai.

Menurut Sinambela (2018) terdapat 2 asas kompensasi, yaitu:

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

4. Tujuan Kompensasi

Menurut Mujanah (2019) tujuan pemberian dari kompensasi sebagai berikut :

- a. Memperoleh pegawai yang berkualitas, yaitu perlu dibuat tingkat minimalnya agar mampu menarik jumlah pegawai, gaji atau upah harus sesuai dengan beban kerja yang didapatkan pegawai.
- b. Mempertahankan pegawai yang ada, hal ini dikarenakan pegawai dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain.

- c. Memastikan keadilan, yaitu keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai yang relatif, sehingga pegawai mendapatkan pembayaran yang sama.

5. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut putra (2022) dimensi dan indikator kompensasi adalah :

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sesuai tanggung jawab dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Insentif

Insentif adalah kompensasi pada persentase penilaian berdasarkan target dan prestasi kerja.

- c. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena ikut berpartisipasi. Tunjangan dapat berupa uang tunai dan juga dalam bentuk lain seperti asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan, THR dan lain-lain.

- d. Bonus

Balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target sesuai dengan ketentuan perusahaan, diberikan satu kali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tasya dan Mahir (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Silaen (2021) berpendapat bahwa kinerja suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Adapun menurut Jayanti dan Syamsir (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Tujuan Penilaian kinerja

Tujuan melakukan penilaian kinerja bagi perusahaan menurut Kasmir (2018) yaitu:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Memperbaiki kualitas kerja berarti merubah kualitas pekerjaan dari yang kurang baik menjadi lebih baik.

b. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan sangat penting untuk mencapai tujuan. Jika ada pegawai yang tidak mampu bekerja pada posisi yang telah ditentukan maka sebaiknya dipindahkan sesuai dengan kemampuannya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat dibuat sebagai landasan untuk perencanaan dan pengembangan karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah kemampuan. Begitu juga dengan pengembangan, dengan adanya pengembangan membuat pegawai semakin semangat dan tidak bosan.

e. Penyesuaian kompensasi

Semakin meningkat kinerja maka semakin besar kompensasi yang diberikan.

f. Inventori kompensasi pegawai

Inventori pegawai kompensasi pegawai berarti penyimpanan data-data dan informasi mengenai pegawai

g. Kesempatan kerja yang adil

Kesempatan kerja yang adil maksudnya pegawai yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa yang sesuai.

h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Dengan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maka akan menambah nilai positif terhadap kinerja pegawai.

i. Budaya kerja

Budaya kinerja dihasilkan dari adanya penilaian kinerja. Pegawai akan berupaya meningkatkan kinerjanya dan akan mengubah kinerja ke arah penghargaan dan produktivitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Dalam sebuah organisasi perlu diterapkan sanksi untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggarnya. Berat ringannya sanksi yang diberikan ditentukan sebagaimana besarnya kesalahan yang dilakukan.

3. Kriteria Kinerja

Terdapat tiga kriteria menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan dengan daya saing internasional.

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut affandi (2018) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi pekerja dengan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- i. Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

5. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut affandi (2018), dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
 - 2) Kemampuan mengerjakan pekerjaan melampaui target.
 - 3) Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang di tetapkan.
- b. Tanggung Jawab dapat diukur menggunakan indikator :
 - 1) Komitmen dalam menyelesaikan tugas
- c. Kualitas hasil kerja dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Kualitas berdasarkan tingkat pengetahuan dan keterampilan.
 - 2) Kerapihan dalam melaksanakan tugas.
- d. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Mampu menyelesaikan target dalam waktu tertentu.
 - 2) Mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
- e. Inisiatif dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
 - 2) Memberikan ide-ide baru pada saat melakukan musyawarah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber baik dari jurnal maupun penelitian sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan, sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
1.	Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)</i> , 2(1), 15-25.	<ul style="list-style-type: none"> - Karakteristik individu (X1) - Lingkungan Kerja (X2) - Iklim Organisasi (X3) - Motivasi (X4) - Kompensasi (X5) - Kinerja Karyawan (Y) 	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	KHOTIMAH, H. K. H. (2021). JMBV PENGARUH MOTIVASI KERJA,	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja (X1) - Kompensasi (X2) 	Metode : Kualitatif Alat analisis :	Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja,

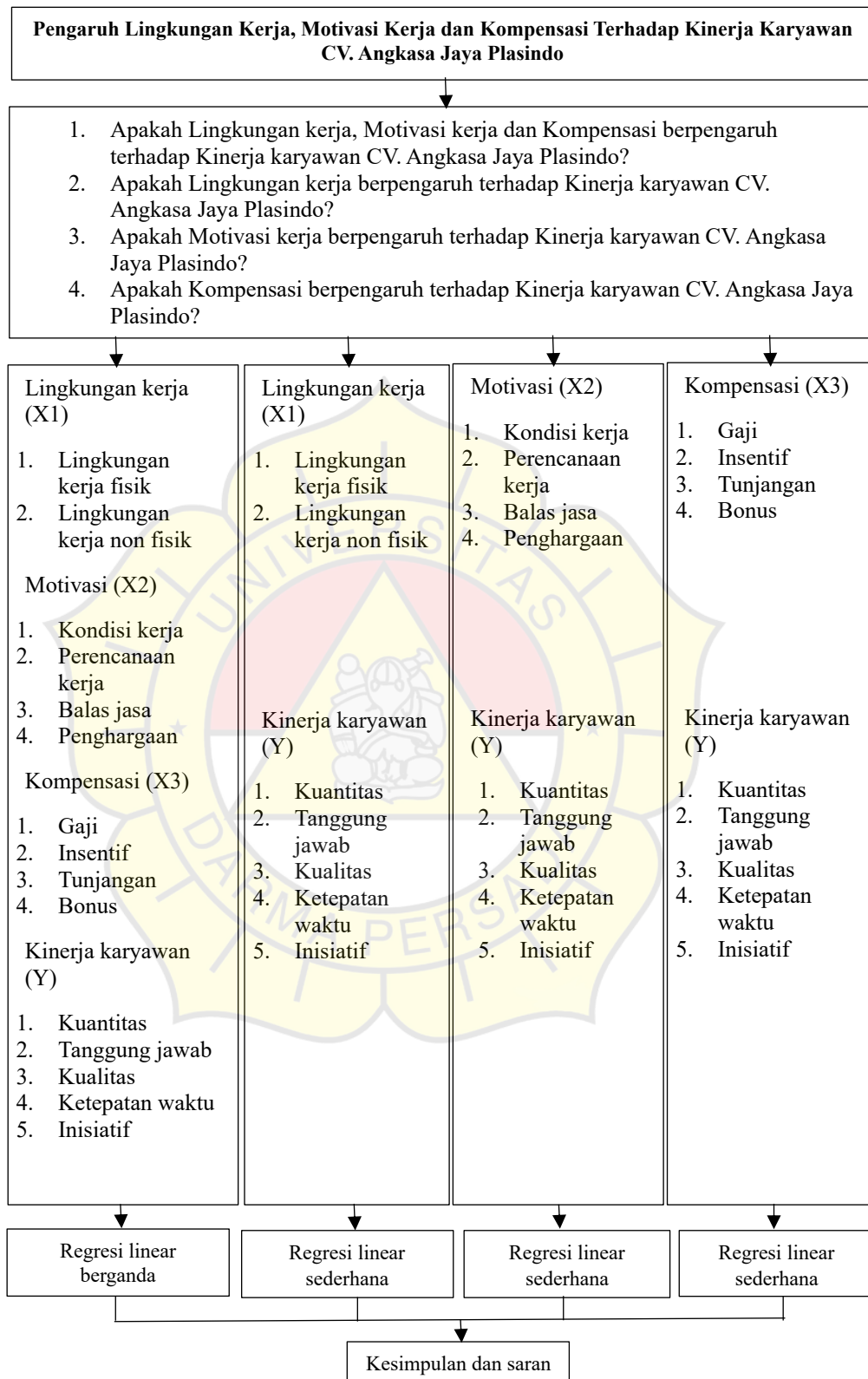
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
	KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PLATINUM BALIKPAPAN. <i>Jurnal Manajemen dan bisnis Visioner</i> , 10(02), 1820-1846.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja (X3) - Kinerja karyawan (Y) 	Regresi Linear Berganda	kompensasi, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Budiman, N. S. F., & Kurnianingsih, H. (2022). KOMPETENSI, KOMPENSASI, DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PP KERJA SAWIT BOYOLALI. <i>Juremi: Jurnal Riset Ekonomi</i> , 2(3), 395-406.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi (X1) - Kompensasi (X2) - Disiplin (X3) - Motivasi (X4) - Lingkungan kerja (X5) - Kinerja karyawan (Y) 	Metode : deskriptif kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	Output dari pengujian dan pemecahan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan bekerja secara simultan dan parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PP Kerja Sawit Boyolali.
4.	Jannah, U. M., & Wahyuni, D. U. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)</i> , 10(12).	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) - Motivasi (X2) - Kompensasi (X3) - Kinerja Karyawan (Y) 	Metode : Kausal Komparatif Alat analisis : Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
				Berkah Tehnik.
5.	Asmoro, B., & Cahyono, K. E. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER HIDUP SEHAT (VIVA HEALTH) SURABAYA. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)</i> , 11(9).	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi (X1) - Motivasi (X2) - Lingkungan kerja (X3) - Kinerja karyawan (Y) 	Metode : kuantitatif Alat analisis : Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 1(1), 71-80.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan (X1) - Lingkungan kerja (X2) - Motivasi (X3) - Kinerja (Y) 	Metode : kuantitatif Alat analisis : Regresi Linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Dibuat oleh penulis 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut sugiyono (2017) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

- b. Apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

- c. Apakah motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

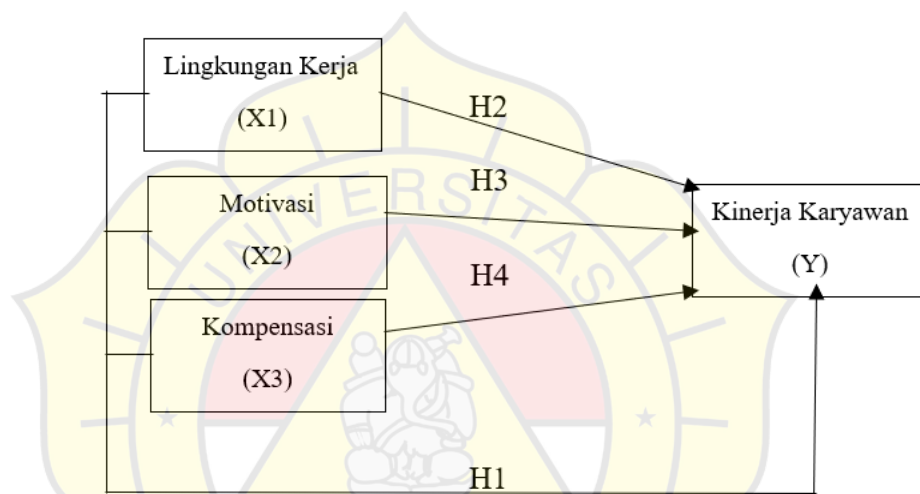
Ha: terdapat pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- d. Apakah kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hipotesa yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan paradigma penelitiannya yang menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber : Dibuat penulis tahun 2023

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bx$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3$.