

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Selain itu menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya ini adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dan pendapat lain menurut Panggabean (2018:34) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat di kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi dari manajemen SDM ini merupakan fundamental dari pelaksanaan proses manajemen SDM yang dinilai sangat efektif dan efisien untuk mencapai harapan perusahaan. Berikut ini terdapat lima fungsi operasional yang dijelaskan menurut Sabrina (2021:4) :

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi dari pengadaan adalah suatu proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan serta adanya pengorientasian yang berfungsi dalam mempengaruhi karyawan yang sesuai dengan keperluan dari suatu perusahaan.

b. Fungsi Pengembangan

Melalui adanya edukasi dan latihan, keterampilan yang bersifat secara teknis, teoritis, dan moral para pekerja dapat ditingkatkan.

c. Fungsi Pengintegrasian

Penintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit serta penting di dalam manajemen SDM.

d. Fungsi Kompensasi

Pada fungsi ini terhadap pemberian yang bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja.

e. Fungsi Pemeliharaan

Upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan, peningkatan fisikal, mental dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjadi dan sifatnya lama atau berjangka Panjang dan dapat tercipta serta terbentuk.

Adapun menurut Ajabar (2020:6-7) bahwa ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

c. Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) 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.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

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

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018:19) menyatakan terdapat dua kegunaan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

1. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- b. Terwujudnya hubungan yang selaras antara atasan dan bawahan
- c. Adanya keinginan untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi

2. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai

- a. Menjadi keputusan yang lebih baik
- b. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah
- c. Meningkatnya adanya kepuasan kerja

5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut R. Supomo (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deskripsi kerja), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan), serta *job evaluation* (evaluasi kerja).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umum dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.

- i. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Yantika, Herlambang, dan Rozzaid (2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Selain itu pengertian menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dan pendapat lain menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat dikeseimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungannya.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan).

c. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d. Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan.

g. Keamanan

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran.

Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja psikis atau non fisik

Yaitu berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

4. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2017:28) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu, lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik, indikator yang dapat mempengaruhi

lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruangan kerja kurang mendapatkan cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat kerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruang tersebut.

3) Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja.

4) Temperatur/suhu udara ditempat kerja.

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan.

5) Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara.

6) Kebisingan ditempat kerja.

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran.

7) Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan.

8) Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja.

9) Tata warna di tempat kerja.

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

10) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan dengan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

b. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

- 1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan terciptanya komunikasi yang baik, setiap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
- 2) Hubungan kerja antara rekan kerja terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Handayani (2018:65) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan, hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada

organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Dan pendapat lain menurut Sinambela (2018:218) mengatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, barang uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas disimpulkan bahwa semua imbalan yang diterima oleh karyawan atas setiap jasa melalui hasil kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:111) adalah sebagai berikut :

a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Sistem balas jasa yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified* dan sebaliknya sistem balas jasa yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified*.

b. Menjamin keadilan

Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada perusahaan.

c. Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Elmi (2018:87) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

a. Kompensasi finansial secara langsung

Berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

c. Kompensasi non finansial

Merupakan pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:105) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

c. Peraturan Pemerintah

Undang-Undang dan Keppres Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

d. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.

e. Posisi Jabatan

Karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar

5. Dimensi Kompensasi

Menurut Badriyah (2019:164) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, insentif, dan bonus.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rekreasi dan fasilitas olahraga.

2.1.4 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Fahmi (2018: 256) pengertian stres kerja adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Sedangkan

menurut Handoko (2017:200) stres kerja adalah kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Dan pendapat lain menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, serta ada tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, serta suatu perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rivai (2017:314) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

a. Kondisi pekerja

Hal ini mempengaruhi kondisi pekerjaan meliputi kondisi pekerjaan, beban kerja yang berlebihan secara kualitatif dan

kuantitatif, adanya keputusan yang dibuat oleh seseorang, dan jadwal bekerja.

b. Stres karena peran

Stres ini mengakibatkan sering muncul ketidakpuasan kerja.

c. Faktor interpersonal

Faktor interpersonal hubungan kerja antar teman, hubungan dengan pimpinan.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sendiri meliputi diantaranya penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga menimbulkan frustrasi.

e. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan serta pelatihan yang kurang seimbang, ketidak terlibatan karyawan dalam membuat kepuasan.

f. Tampilan rumah pekerja

Menggabungkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, dan kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki pekerjaan lebih dari satu.

3. Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut Rivai (2017:310) mengatakan jika stres kerja dibagi dua, yaitu :

a. *Eustress* (stres positif)

Eustress adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun).

b. *Distress* (Stres negatif)

Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan dapat bersifat merusak.

Distress juga sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, serta rasa takut dan muncul kecemasan atau panik

4. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins (2017:597) menyatakan terdapat tiga dimensi stres kerja, yaitu :

a. Stres Lingkungan

Merupakan ketidak pastian lingkungan yang mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidak pastian menjadi beban tersendiri bagi setiap pegawai, terutama pada saat perubahan organisasi berlangsung.

b. Stres Organisasi

Berkaitan dengan keadaan dimana pegawai sedang mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan dari pribadi masing-masing pegawai. Yang merupakan masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian pegawai.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020:8) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Sedangkan menurut Ferdinatus (2020:3) motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dan pendapat lain menurut Pratiwi (2019:97) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu

dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018:56) mengatakan terdapat 6 teori yaitu:

a. Teori Hirarki

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, definisi dari teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan merupakan kesenjangan yang ada dalam diri dengan kenyataan. Sehingga dapat membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam teori ini kebutuhan sendiri dibagi menjadi lima, yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merupakan keutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.

2) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang bersifat motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara minimal.

3) Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan setelah kedua kebutuhan sebelumnya yang meliputi persahabatan, pergaulan, dan berinteraksi dengan orang lain.

4) Kebutuhan akan ego

Yaitu kebutuhan akan status, penghargaan, dihormati dan dihargai orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Tinggi dalam hirarki kebutuhan yang meliputi manfaat kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal

b. Teori Berprestasi

Teori ini menjelaskan bahwa produktivitas ditentukan dari mental yang ada pada dirinya. Mental merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang agar dapat mendorong seseorang agar dapat mencapai prestasinya. Pada teori ini terdapat tiga kebutuhan yang paling menonjol yaitu :

- 1) Kebutuhan tentang berprestasi, maksudnya adalah dorongan untuk mengungguli diri untuk menjadi sukses.
- 2) Kebutuhan akan menguasai sesuatu yang sesuai dengan keinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain agar dirinya dihargai dan tidak dipandang rendah.

- 3) Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain dan mempunyai semangat untuk bekerjasama dengan tim kerja.

c. Teori Teori Erg Clapton Aldefer

Teori ini adalah teori pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan. Dalam teori ini menjelaskan bahwa jika kebutuhan ditingkat yang lebih tinggi maka seseorang mungkin akan kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan rendah. Ada tiga aspek yang dikemukakan dalam teori hirarki kebutuhan yaitu :

- 1) Ekstensi, merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor – faktor seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja.
- 2) Hubungan, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial melalui interpersonal yang berarti.
- 3) Pertumbuhan, merupakan kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

3. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:97) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi
 - 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
 - 2) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
 - 3) Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau apresiasi.
- b. Kebutuhan akan afiliasi
 - 1) Kebutuhan untuk diterima.
 - 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
 - 3) Kebutuhan untuk ikut serta dalam bekerja sama.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan
 - 1) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan.
 - 2) Kebutuhan untuk menduduki potensi tertentu.
 - 3) Kebutuhan untuk berpartisipasi menentukan tujuan.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi

yaitu :

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Indah Setiani, Dr. Phil I Ketut Gunawan, M.A, Melani Dama, S.Sos, M.Si/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Samarinda	Lingkungan Kerja: a. Fisik b. Non Fisik Kompensasi: a. Langsung b. Tidak langsung Motivasi Kerja: a. Kebutuhan akan pretasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan	Metode penelitian: Deskripsif Alat Analisa: Analisis Regrensi Liner Sederhana	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	eJournal Ilmu Pemerintahan ISSN 0000-0000 Vol : 5 Nomor : 4 Tahun : 2017			
2	Algarisia Julio Soenata Longdong/2018/ Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. Midi Utama Indonesia Studi Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pewarnaan b. Penerangan c. Udara <p>Stres Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Stres lingkungan pekerjaan b. Stres organisasi <p>Kepuasan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan kerja b. Tantangan kerja <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan akan pretasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisi: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	Variabel Hubungan Lingkungan kerja dan stres kerja signifikan, sehingga jika lingkungan baik dapat memberikan nilai yang baik dan juga terhadap motivasi kerja.
3	Yame Aldi, Febri Susanti/2019/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisik b. Non Fisik <p>Stres Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran 	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari lingkungan kerja yang meliputi stres

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	PT. Fisian Flag Indonesia Wilayah Padang Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"	c. Tuntutan antar pribadi d. Tuntutan organisasi Motivasi Kerja: a. Kebutuhan akan pretasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan		kerja terhadap motivasi kerja
4	Dwi Suryani Harahap, Hazmanan Khair/2019/ Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> ISSN 2623-2634 Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88	Lingkungan Kerja: a. Fisik b. Non Fisik Kompensasi: a. Gaji b. Bonus c. Insentif d. Asuransi Motivasi Kerja: a. Kebutuhan akan pretasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan	Metode penelitian: Kuantitatif Alat analisa: Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
5	Anugrah Iroth, Victor P.K. Lengkong, Lucy O.H Dotulong Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja: a. Fisik b. Non Fisik Kompensasi: a. Langsung	Model Penelelitian: Kuantitatif Analisis analisis:	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja

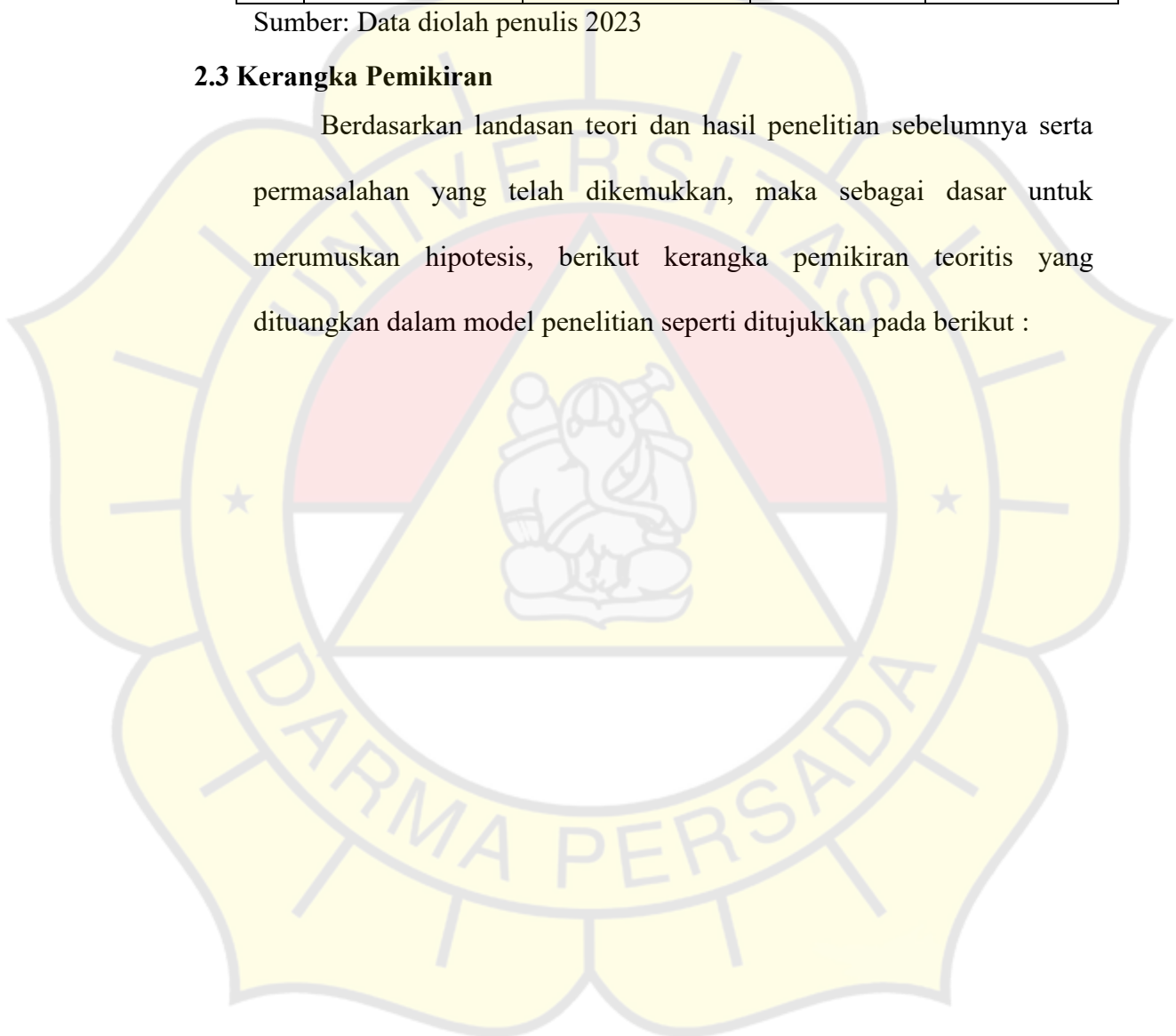
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Kerja, Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Resto di Manado</p> <p>Jurnal EMBA, Vol : 6 No : 4 September 2019 Hal : 2019-2107 ISSN 2303-1174</p>	<p>b. Tidak langsung</p> <p>Motivasi Kerja: a. Faktor individu b. Fakta organisasi</p>	<p>Regrensi Linear Berganda</p>	
6	<p>Rifka Anissa Oktaria, Rini Nugraheni/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PDM Tirta Moedal Kota Semarang</p> <p>Diponegoro Journal Of Management Vol : 6 Nomor : 6 Tahun : 2017</p>	<p>Lingkungan Kerja: a. Fisik b. Non Fisik</p> <p>Kompensasi: a. Langsung b. Tidak langsung</p> <p>Motivasi Kerja: a. Kebutuhan akan pretasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</p>
7.	<p>Hermingsih dan Purwanti/2020/ Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderisasi</p>	<p>Lingkungan Kerja : a. Fisik b. Non fisik</p> <p>Kompensasi : a. Langsung b. Tidak Langsung</p>		

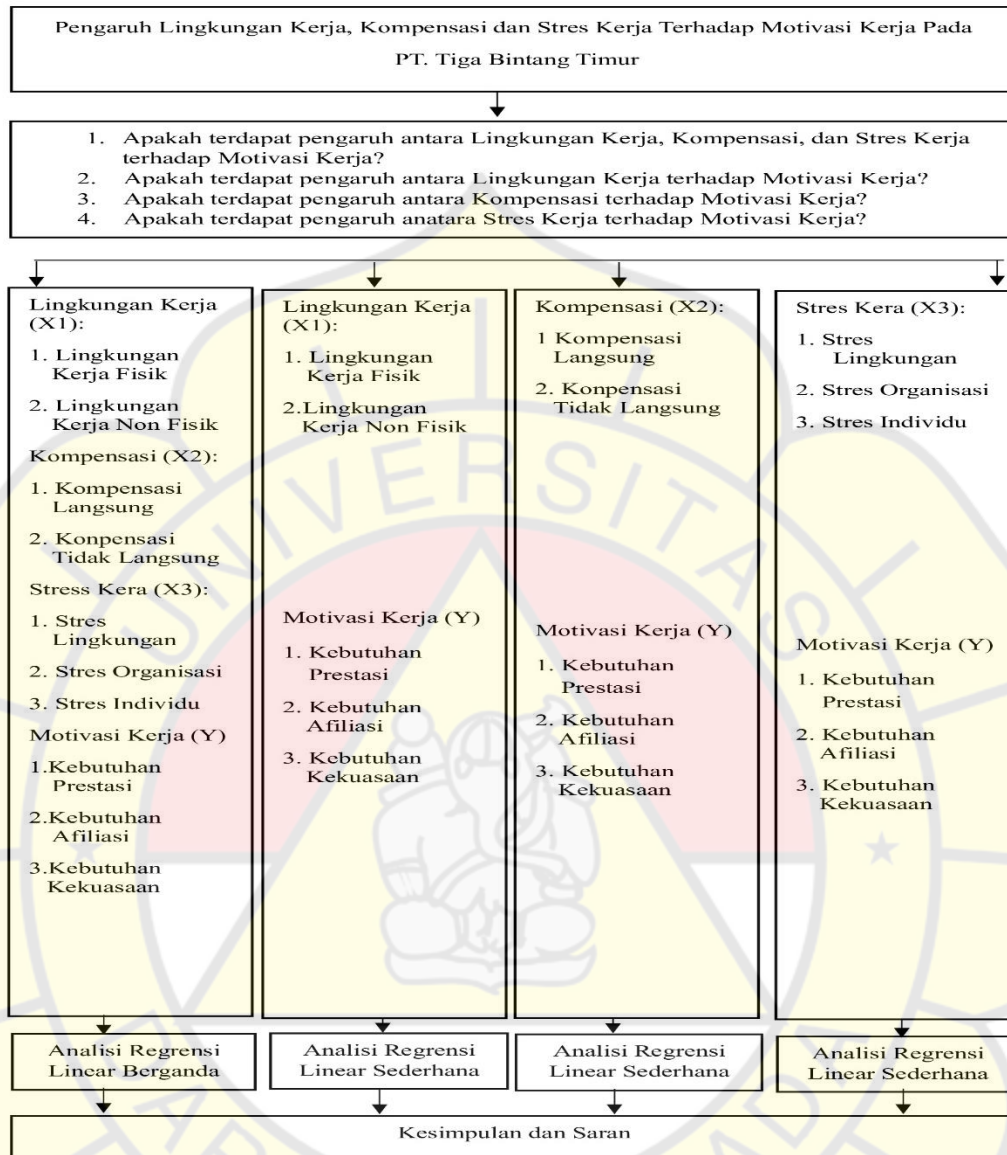
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Journal of management ISSN: 2085-9996 Vol.9 No 3 tahun 2020.	Kepuasan Kerja a. Gaji b. Jabatan c. Fasilitas		

Sumber: Data diolah penulis 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti ditunjukkan pada berikut :





Sumber : Data diolah penulis 2023

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)?

H_{01} : Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3)

Tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)?

H_{a1} : Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3)

Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)?

H_{02} : Lingkungan Kerja (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

H_{a2} : Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

3. Apakah Kompensasi (X_2) Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y)?

H_{03} : Kompensasi (X_2) Tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

H_{a3} : Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

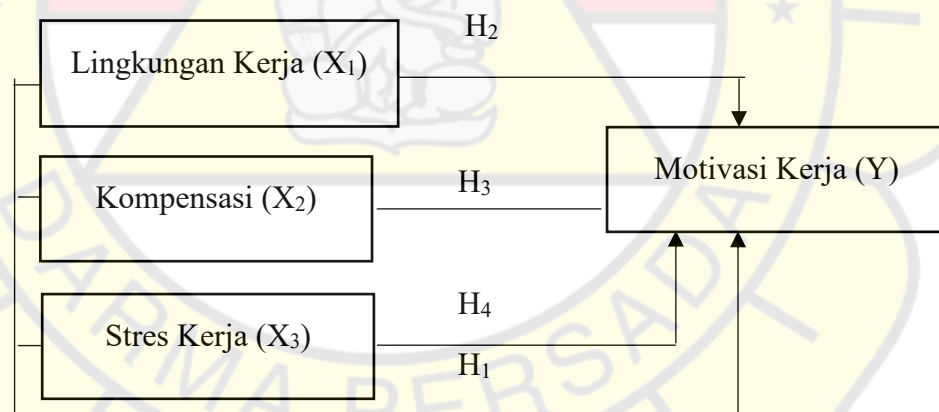
4. Apakah Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja(Y)?

H_{04} : Stres Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja(Y).

H_{a4} : Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, teknik analisis statistik yang akan digunakan. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis 2023

Gambar 2. 2

Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), stress kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu

motivasi kerja (Y), dimana lingkungan kerja (X_1) mempengaruhi motivasi kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

a : Konstanta (Nilai Y apabila $X_1 X_2 X_3 = 0$)

X_1 : Variabel independen (Pengaruh Lingkungan Kerja)

X_2 : Variabel independen (Kompensasi)

X_3 : Variabel independen (Stres Kerja)

b_1 : Koefisien regresi Pengaruh Lingkungan Kerja

b_2 : Koefisien regresi Kompensasi

b_3 : Koefisien regresi Stres Kerja