

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahuguna dan Kumari (2020) manajemen sumber daya manusia ialah menggunakan pendekatan yang lebih terencana yaitu memilih seseorang yang tepat untuk dipekerjakan, memberikan pelatihan kepada mereka, menyusun desain pekerjaan, serta merancang sistem kompensasi termasuk rencana tunjangan dan pelayanan yang diberikan untuk menjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Mathis dan Jackson (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Widodo (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategik untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna memberi sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapaian tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016) kinerja dapat dipandang sebagai hasil pekerjaan meliputi suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Mangkunegara (2016:67) definisi kinerja adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Torang (2014) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kaswan (2012) kinerja merupakan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Riyadi dan Mulyapradana (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Displin

taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja

Menurut Lohman (2014) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisien proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target tujuan organisasi.

Adapun indikator dalam kinerja menurut Faisal Amir (2015) adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Seorang pegawai dalam bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dituntut dalam hal kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, hal ini menjadi patokan utama dalam melihat potensi kinerja para bawahannya. Bila kehadirannya kurang baik maka dipastikan kinerja pegawai kurang baik.

b. Partisipasi Kerja

Partisipasi yang diberikan dalam bentuk kinerja untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

c. Keefektifan

Merupakan seorang pegawai atau bawahan harus mempunyai keefektifan dalam bekerja, karena hal tersebut dapat memajukan perusahaan atau organisasi yang mereka tempati dalam bekerja.

d. Ketelitian

Seorang pegawai harus teliti dalam bekerja, karena ketelitianlah yang menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi maju atau besar, karena kinerjanya melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan maksimal dalam proses operasional dalam perusahaan, dengan tujuan agar perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai yang diharapkan

e. Kepuasan Kerja

Sangat berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan pegawai, maka kepuasan kerja itu dapat terlaksana. Bila para pegawai merasa puas dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan maka sudah dipastikan hasil yang didapat organisasi sesuai yang diharapkan.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Josephine dan Harjanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja merupakan alat perkasa secara menyeluruh dan bahan untuk menghadapi lingkungan sekitar dari seorang melakukan pekerjaan, cara kerja, dan pengaturan kerja baik perseorangan atau kelompok. Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lainnya.

Sedarmayanti (2012) mengatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja di bagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik yaitu suatu keadaan berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik yaitu semua kondisi yang terjadi berhubungan dengan kerja berupa hubungan atasan atau sesama rekan kerja sertahan bawahan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Kusuma (2013) faktor- faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya.

a. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

c. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

e. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan

g. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) adapun indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan rapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

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

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawai nya seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedia sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. 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 di antara 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 di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing - masing.

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

D. Kompensansi

1. Pengertian Kompensansi

Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Marwansyah (2012:269) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan

dikelola oleh bagian personalia. Menurut Dika Fidyanto (2018:45) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen : pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

2. Asas Kompensansi

Menurut Widodo (2015: 157-158) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak dan wajar serta memperhatikan Undang-Undang yang berlaku.

a. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan spek-aspek di atas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten. Sirait dalam (2016:21) mengemukakan pendapat bahwa ada dua jenis keadilan yaitu:

a. *External consistency*

Dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Di dalam menentukan upah dan gaji, perusahaan perlu memperhatikan perbandingan upah yang diberikan oleh perusahaan lain untuk suatu jabatan yang sama. Dasar hukum perusahaan membandingkan dengan perusahaan lain adalah guna menciptakan kelayakan dalam menciptakan struktur upah yang adil.

b. Internal consistency

Semakin tinggi jabatan yang dipegang dalam perusahaan, semakin tinggi pula upah yang diterima sebaliknya. Untuk jabatan yang sama, pegawai yang satu harus mendapatkan upah yang sama dengan pegawai yang lainnya.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensansi

Menurut Mangkunegara (2017:8) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensansi yang akan diterima individu yang ada di organisasi atau perusahaan yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara organisasi dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

4. Tujuan pemberian Kompensansi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015: 156) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan pegawai.

b. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih muddah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaanya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

5. Indikator Kompensansi

Adapun indikator dalam Kompensansi menurut Kaswsan (2012:146) sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa atas pengorbanan dalam bekerja. Gaji diberikan atas dasar kinerja seseorang dan standar kinerja yang telah ditetapkan.

b. Insentif

Insentif merupakan program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada personil atas kinerja yang baik.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diterima personil di luar gaji dan upah.

E. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2016:56) menyebutkan bahwa motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Sunyoto (2015:11) motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi Kompri (2015:4) menyebutkan motivasi merupakan pendorong yang mengubah dalam energi seseorang dalam bentuk aktifitas nyata dalam mencapai tujuan tertentu.

Sutrisno (2013:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Uno (2013:87) motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing.

2. Teori – teori Motivasi

a. Teori X dan teori Y.

Teori motivasi yang menggabungkan motivasi internal dan eksternal dikembangkan oleh Douglas McGregor, seorang psikolog sosial Amerika, dalam proyek risetnya yang meneliti tentang motivasi dan perilaku umum para anggota organisasi, telah merumuskan perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebutnya dengan nama teori X dan teori Y (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2012).

b. Teori keadilan

Membantu memahami bagaimana seorang pegawai mencapai kesimpulan bahwa ia diperlakukan dengan adil atau tidak adil. Perasaan bahwa ia diperlakukan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang telah ia berikan kepada pegawainya dan apa yang ia peroleh dari pegawainya itu. Perasaan subyektif inilah yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja. Untuk itu pimpinan harus mengetahui bahwa bawahan membandingkan imbalan mereka, hukuman, tugas-tugas serta dimensi lain dari pegawai terhadap pegawai lain (Sulistiyani dan Rosidah, 2009).

c. Teori Kebutuhan Maslow.

Menurut Fahmi (2011) Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Suatu keinginan yang bersumber dari motivasi seseorang tidak boleh diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap, dan setiap tahap itu harus dilalui dengan proses. Dalam konsep motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 tingkatan kebutuhan yaitu:

- 1) physiological needs
- 2) safety and security needs
- 3) social needs
- 4) esteem needs
- 5) self-actualization needs

d. Teori harapan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2009) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal:

- 1) kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja.
- 2) kemungkinan subyektif terhadap reward atau punishment yang terjadi sebagai hasil dari perilaku majukan atau pimpinan.
- 3) nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2015:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor –faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstern itu adalah :

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervisi yang baik.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang fleksibel.

4. Jenis – jenis Motivasi

Jenis–jenis motivasi menurut Sinambela (2019:583-585) secara umum dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Yang dimaksud dengan motivasi positif dalam hal ini adalah dorongan positif yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga dapat memperoleh hal yang positif. Motivasi positif ini sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b. Motivasi Negatif

Sesuai dengan namanya negatif, berarti motivasi ini adalah motivasi yang memberikan ancaman kepada seseorang akan memperoleh hukuman jika target kerja yang dibebankan kepadanya tidak tercapai. Motivasi juga dapat berbentuk suatu ancaman, yang mana karyawan wajib melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam (*internal motivation*) adalah suatu dorongan dari dalam diri yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang diharapkannya. Motivasi juga bisa muncul dari dalam diri karyawan yaitu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar (*external motivation*) adalah suatu dorongan yang dirasakan seseorang dan menghasilkan daya dorong yang kuat karena ada stimulus dari luar untuk melakukan sesuatu yang ditugaskan kepadanya. Motivasi dari luar ini dapat berupa dorongan yang diberikan oleh seorang manajer untuk bawahannya.

5. Tujuan pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2021:126) adapun pemberian tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.

b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.

- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lambanya suatu pekerjaan.
- d. Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
- e. Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
- f. Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

6. Indikator Motivasi

Adapun indikator dalam motivasi menurut Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut:

a. Promosi

Kemajuan seseorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih erat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji

b. Prestasi kerja

Pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

e. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

f. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

F. Keterkaitan Antar Variabel Peneliti

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila lingkungan kerja disekitarnya terasa aman dan nyaman baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Afri Mulia et.al (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Begitu pula dengan Apriliani Jayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja personil.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi yang diberikan secara layak dan adil oleh perusahaan pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi dapat menentramkan hari pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa, dan sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi organisasi dapat terpenuhi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Ariyani et.al (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

personil. Begitu pula dengan Taofik Hidajat, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pemimpin, karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. ini memberi gambaran bahwa mayoritas pegawai telah memahami jika semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai, semangat yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi et.al (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja personil. Begitu pula dengan Kintan Adelia Putri et.al (2022) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, antara lain oleh:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

No	Peneliti	Judul peneliti	Hasil penelitian
1	Dyah Retno Ayu Pramita (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensansi Melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Admnistratif	Lingkungan kerja: positif dan signifikan Kompensansi: positif dan signifikan Motivasi: positif dan signifikan
2	Omar Hendro, Mei Priyanto, & Mustopa Marlibatubara (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres BanyuAsin	Motivasi kerja: signifikan dan positif
3	Ahmad Badawi Saluy, Tersia Musanti, & Bambang Mulyana (2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I	Motivasi: positif dan signifikan
4	Taofik Hidajat (2019)	Pengaruh Displin Kerja, Motivasi dan Kompensansi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang	Motivasi: positif dan signifikan Kompensansi: positif dan signifikan
5	Rizki Afri Mulia, Nika Saputra (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang	Lingkungan Kerja: positif dan signifikan
6	Rini Ariyani, Suharto, & Yuliantini (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensansi, dan Displin Terhadap Kinerja Personel Di Kesatuan Disdik	Kompensansi: Positif dan signifikan
7	Apriliani Jayanti (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan	Motivasi: positif dan signifikan Lingkungan: positif dan signifikan

Tabel Lanjutan 2.1

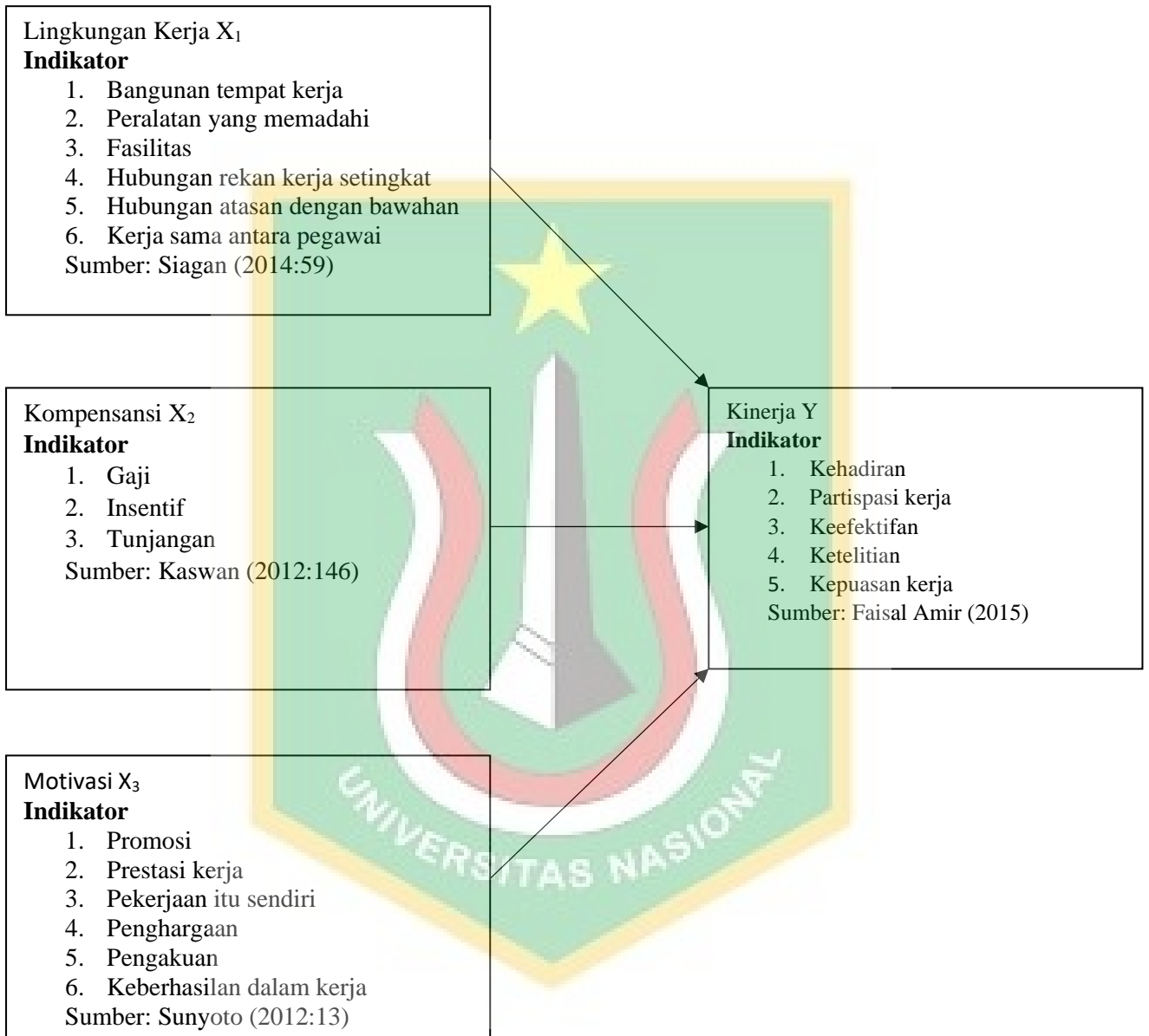
No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
8	Apriliani Jayanti (2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Seksi BPKB Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Selatan	Motivasi: positif dan signifikan Lingkungan: positif dan signifikan
9	Mukhlisin (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Personil Unnes di Lingkungan Unnes	Lingkungan: Positif dan signifikan Kompensasi: positif dan Signifikan
10	Menik Sri Rahayu, Achmad Firdiansjah, & Harianto Respati (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polri Biddokkes Polda Kalimantan Selatan	Kompensasi: positif dan Signifikan Motivasi: Positif dan Signifikan

Sumber : Data diolah (2022)



H. Kerangka Analisis

Berdasarkan tinjauan teori maka kerangka analisis dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2017). Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil biro sdm polda metro jaya

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil biro sdm polda metro jaya

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil biro sdm polda metro jaya

