

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Mangkunegara (2002:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

B. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sama halnya dengan fungsi manajemen pada umumnya yang terdiri dari dua fungsi yaitu :

1. Fungsi manajerial

Fungsi ini terdiri dari:

a) Perencanaan (Planning)

Penetapan program kerja agar dapat mendorong dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan.

b) Pengorganisasian (Organizing)

Merencanakan struktur hubungan dalam membentuk kerja sama antara pekerjaan dan karyawan agar dapat saling terkait dengan baik.

c) Pengarahan (Directing)

Pengarahan terbagi menjadi fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing menempatkan karyawan dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai tujuan.

d) Pengawasan (Controlling)

Mengatur seluruh aktifitas karyawan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari:

a) Pengadaan (Procurement)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

b) Pengembangan (Development)

Upaya peningkatan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

c) Kompensasi (Compensation)

Pemberian imbalan atau balas jasa kepada karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” (Mangkunagara, 2002:22).

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama” (Rivai dan Basri, 2005:50).

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995: 375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.

2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260) mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat 3 komponen, yang pertama persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yang kedua kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan yang terakhir kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Hasil dari pekerjaan yang dinyatakan dalam unit, dan jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Menurut Wibowo (2015:289) “kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Weather dan Davis (1996:379) mendefinisikan “kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan atas apa yang telah dikerjakan.

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari tenaga kerja lebih banyak dari ada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang & keppres.

Pemerintah dengan undang-undang & keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup.

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar, tetapi sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh upah/ gaji atau kompensasi yang lebih rendah pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka upah/ gaji atau kompensasinya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat kompensasinya juga kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi rendah karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan dalam mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena dibutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Dan sebaliknya.

C. Fungsi dan tujuan pemberian kompensasi

1. Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama antara pimpinan dan karyawan akan terjalin baik dengan diberikannya kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya dengan pemberian balas jasa agar memperoleh kepuasan kerja terhadap jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, jika balas jasa yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Disiplin karyawan akan semakin baik, jika balas jasa yang diberikan cukup besar.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkontribusi pada pekerjaan, jika program kompensasi berjalan dengan baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah dapat dihindarkan, jika program kompensasi sudah sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku.

D. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi ini berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, dan bayaran tertanggung.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi berupa program-program proteksi, bayaran di luar jam kerja dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3. Kompensasi non financial

Kompensasi berupa pekerjaan lingkungan kerja.

E. Indikator Kompensasi

Simamora (2004) indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Hasil balas jasa yang diberikan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi yang diberikan organisasi diluar gaji atau upah.

3. Tunjangan

Contohnya adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tujuan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.1.4 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior” (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Menurut Mathis & Jackson (2006) mengatakan, “motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan”.

Dari uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong diri untuk melakukan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

B. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat tiga jenis motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Material incentive : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
2. Semi material incentive
3. Non material incentive : yang tidak dapat dinilai dengan uang

seperti :

- Penempatan yang tepat
- Latihan sistematis
- Promosi yang obyektif
- Pekerjaan yang terjamin
- Keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- Pemberian informasi tentang perusahaan
- Fasilitas rekreasi
- Penjagaan kesehatan
- Perumahan

C. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Teori motivasi yang membagi kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan : kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia, antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.

3. Kebutuhan Sosial

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.

4. Kebutuhan Harga Diri

Menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor penghormatan dari luar, misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori dua faktor membagi dua faktor yaitu faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

1. Faktor kepuasan

Faktor yang menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain, prestasi penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan.

2. Faktor Ketidakpuasan

Faktor yang tidak menimbulkan kepuasan antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, pengajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status kerja.

3. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- 1) Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- 2) Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

4. Teori ERG

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer.

1. Existence atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat

rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.

2. Relatedness atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

3. Growth atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan.

5. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antar masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Orang akan termotivasi untuk bekerja bila besar sumbangan atas pekerjaannya sama dengan yang diterima secara kenyataan atas hasil kerjanya.

6. Teori Pengharapan

Dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan harapan dan tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan hasil tergantung pada hasil pencapaian. Ada tiga komponen utama teori pengharapan yaitu :

1. Harapan hasil prestasi, yaitu suatu kesempatan yang diperkirakan terjadi atas perilaku.

2. Valensi, merupakan nilai positif atau negatif dari hasil perilaku tertentu.
3. Harapan prestasi usaha, yaitu harapan seseorang mengenai seberapa sulit melaksanakan tugas dan berhasil dalam memengaruhi keputusan tentang tingkah laku.

7. Teori Penguatan

Teori penguatan (reinforcement theory) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikologi B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan yang akan datang dalam proses belajar siklis.

8. Teori Motivasi McClelland

Davis McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan yaitu :

1. Motivasi Berprestasi

Seseorang termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya.

2. Motivasi Berkuasa

Seseorang akan termotivasi bila pekerjaannya memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain.

3. Motivasi Berafiliasi

Mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

9. Teori Porter-Lawler

Porter-Lawler melengkapi teori pengharapan yang ditujukan pada para manajer.

10. Teori Evaluasi Kognitif

Teori yang menyatakan pemberian penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan, seperti prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan, seperti upah, dan fasilitas-fasilitas lain untuk dapat meningkatkan kinerja.

D. Indikator Motivasi

Robbins (2007) menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow dari Abraham Maslow sebagai berikut :

1. Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks, dan kebutuhan jasmani lain.

2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : merupakan dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.5 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”.

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar dan dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Siagian (2006 : 63) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersediaanya tempat ibadah keagamaan
5. Tersediaanya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri meliputi :

1. Rencana ruang kerja.
2. Rancangan pekerjaan.
3. Kondisi lingkungan kerja.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian antara lain :

1. Pekerjaan yang berlebihan
2. Sistem pengawasan yang buruk
3. Frustrasi
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

B. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004:46) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Peralatan Kerja
2. Sirkulasi Udara
3. Suhu Ruangan
4. Penerangan
5. Hubungan antar karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa 1. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

			<p>PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado</p> <p>3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersamaan dengan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.</p>
2.	<p>Maya Agustin, Victor P.K Lengkong (2015)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa</p> <p>1. Hasil hipotesis khususnya model penelitian ditemukan model penelitian yang terdiri dari :</p> <p>Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan</p>

			<p>signifikan terhadap kinerja pegawai. Model ini berlaku pada pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.</p> <p>2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat. Kompensasi merupakan variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
--	--	--	---

			<p>pegawai di FEB Unsrat. Variabel ini merupakan variabel kedua berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat. Variabel ini merupakan variabel ketiga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai FEB Unsrat.</p>
--	--	--	--

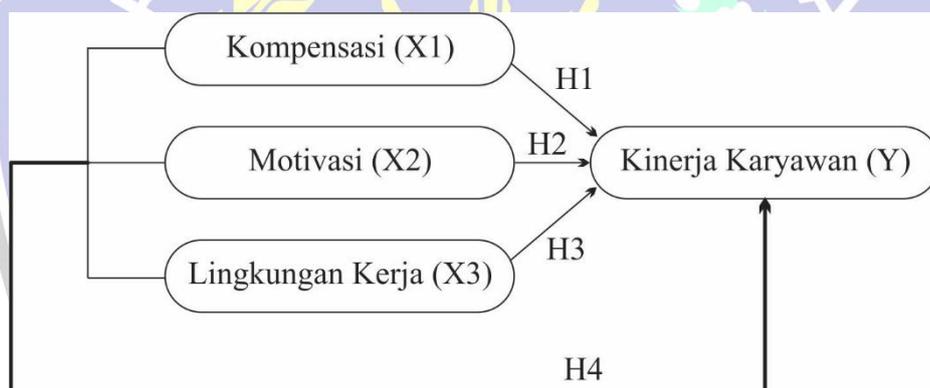
3.	Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni (2016)	Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : 1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. 2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja SDM. 3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. 4. Variabel penelitian yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja SDM adalah variabel kompensasi. 5. Kompensasi, lingkungan kerja dan
----	---	--	---

			<p>kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.</p>
--	--	--	---

Tabel 2.1 Tabel Peneliti Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja pada Hypermart Ponorogo.



Gamb

ar 2.1 Kerangka Berfikir

H1 : Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2016: 289) “kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan. Penelitian terdahulu dari Hamdiyah, Andi Tri Haryono, dan Aziz Fathoni (2016) menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ada Swalayan Banyumanik Semarang. Dari penjelasan tersebut menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan tepat pada waktunya sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis.

H_{a1}: Diduga Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hypermart Ponorogo

2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior” (Kreitner dan Kinicki, 2001 : 205). Penelitian terdahulu dilakukan oleh Ririrega Kasenda (2013) menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis.

H_{a2}: Diduga motivasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hypermart Ponorogo

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan”. Penelitian terdahulu dari Maya Agustina Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.

H_{a3}: Diduga lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hypermart Ponorogo

2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_{a4}: Diduga kompensasi (X₁), motivasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hypermart Ponorogo