

BAB II

LANDASAN TEORI

1.1 Grand Theory

1.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson, et al, (1994) dalam Ardiansah, (2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996) dalam Ardiansah, (2003). *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga factor Kelly, (1972) dalam Gibson, et al., (1994) dalam Ardiansah, (2003):

1. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Herzberg (1996), Steers (1997) dalam Reed et, al.(1994), dalam Ardiansah(2003) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Dysfunctional audit behavior* sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi

individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

1.2 Variabel Y

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang diciptakan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang diberikan oleh manajer sesuai dengan standar kualitas kerja. Serupa dengan Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Sedangkan menurut Dessler (2000), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan dari berbagai pemaparan itu semua dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam satu periode kerja yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama, dimana kinerja karyawan dapat menggambarkan suatu kondisi kinerja perusahaan jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pula akan baik namun jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan menurun pula. Jika kita telah mengetahui output dari kinerja maka perlu juga mengetahui tentang factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Malthis (2007) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/ seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan

pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya Muhammad (2016). Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2000). Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan Handoko, (2001). Menurut Dessler (2000) ada tiga faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan

Pada dasarnya penilaian kinerja pengukuran suatu hasil dari usaha karyawan selama dalam satu periode dimana dapat menjadi suatu evaluasi dan motivasi bagi karyawan. Dari pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/standar yang telah disepakati, memang dalam penilaian juga perlu diperhatikan suatu keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja itu. Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Dalam hal ini penilaian kinerja merupakan suatu hasil yang tergantung dari individu itu sendiri. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah Ostroff, (1992).

Dessler (1997) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur

kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan

2.3 Variabel X

2.3.1 Kompensasi

Menurut Mathis & Jackson (2002:118). Kompensasi adalah : Faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pihak perusahaan khususnya manajer agar dapat membuat suatu kebijakan yang menarik minat karyawan untuk dapat bekerja di perusahaannya. Sedangkan menurut Rivai (2009:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan bentuk gambaran dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan selama masa kegiatannya di perusahaan. Sedangkan menurut menurut Mangkuprawira, (2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran, tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dapat disimpulkan sari paparan diatas yaitu kompensasi merupakan sesuatu pemberian yang bermanfaat yang berguna pada kehidupan karyawannya. Dari penejelasan itu semua berarti kompensasi merupakan suatu hak yang seharusnya diterima oleh karyawan dari pihak perusahaan atas jasa yang diberikannya, yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya sehingga dapat memberikan suatu semangat bekerja pada karyawannya agar dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. .

2.3.1.1 Tujuan Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu dari kebijakan yang diberlakukan oleh pihak manajer dengan tujuan agar dapat memberikan kenyamanan, keamana dan kepuasan agar dapat memicu suatu kinerja karyawan yang baik sehingga dapat memberikan suatu kontribusi ke perusahaan . Sedangkan menurut Menurut Fajar dan Heru (2010) Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama:

1. Menarik pelamar kerja yang potensial
2. Mempertahankan karyawan yang baik
3. Meraih keunggulan kompetitif
4. Meningkatkan produktivitas
5. Melakukan pembayaran yang sesuai dengan aturan hukum (Undang-Undang Ketenagakerjaan).
6. Menjamin keadilan
7. Memudahkan sasaran strategi

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chakim (2013), Muljani (2002), Purwaningsih (2013), Taufiq (2013), Adinata (2011) yang juga menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.2 Jenis-jenis Kompensasi

kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang S. Pantja Djati dan M. Khusaini, (2003).

Menurut Menurut Samsudin (2006) terdapat dua indikator untuk mengukur variable kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

- b. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata

2. Kompensasi Non materiil

a. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan..

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

2.3.2 Kepuasan Kerja

Menurut Umar (2001:36) menjelaskan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran dari persaaan seorang atas hasil kerja yang dikerjakannya. Sedangkan menurut pendapat Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kualitas kerja merupakan suatu ukuran dari kepuasan itu sendiri. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah : “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sedangkan Luthans

(2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain:

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.
2. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja.
3. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.

Davis & Newstrom (1985) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan seseorang dapat mempengaruhi upaya dan prestasi. Hasil penelitian Oshagbemi (1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, menurunkan absensi dan keinginan untuk berpindah. Diperkuat oleh Stone (2005) dan Gu & Siu (2008), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan berkorelasi dengan prestasi kerja. Dari semua definisi di atas kepuasan kerja merupakan suatu emosional yang dirasakan oleh individu yang menggambarkan perasaan dari hasil kerjanya, kepuasan kerja juga dapat menurunkan dan menaikkan kualitas kerja karyawan. Dengan kata lain jika seorang merasa puas dengan apa yang dihasilkan yang nantinya akan berdampak pada kualitas kerja selanjutnya semua tergantung dari tingkatan emosionalnya.

2.3.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi seseorang merasa puas atas hasil kerja yang dilakukannya sehingga menimbulkan rasa betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengetahui output dari kepuasan kerja itu kita pula harus mengetahui factor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins, (1996: 181-182) dalam Eva Kris Diana Devi, (2009):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang

terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

2.3.3 Motivasi

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang di harapkan Bangun, (2012, p.312;) dalam Torang, (2013). Sejalan dengan hal tersebut, Luthans

(2006) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam artian ini motivasi merupakan dorongan yang dapat diberikan baik dari pihak internal maupun eksternal. Sedangkan menurut Tansuhaj, et al, (1998) motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja. Dapat diartikan motivasi merupakan suatu pemberian semangat untuk mencapai suatu kemajuan. Sedangkan menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2002).

2.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebab lingkungan adalah suatu keadaan geografis dalam perusahaan yang nantinya dapat membawa perilaku karyawan. Menurut Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Definisi lain disampaikan oleh Sedarmayanti (1996) bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut Wulan, (2011):

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang

memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5. Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedamayanti, (2001

). Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu: 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, 3) adanya perasaan puas di kalangan pegawai”.

2.3 Perneletian Terdahulu

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

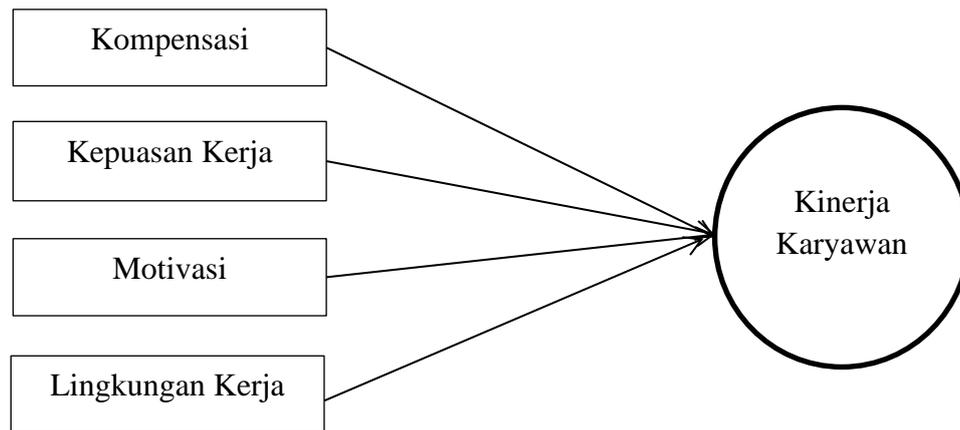
Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Wahab Rahmatullah Burhanuddin (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	1. Kepuasan Kerja (Independent) 2. Motivasi Kerja (Independent) 3. Kinerja (Dependen)	1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial
Mariana Sri Hutagalung (2014)	Pengaruh Kompensasi ,Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan	1. Kompensasi (Independent) 2. Kepuasan Kerja (Independent)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan keuangan Bank Rakyat Indonesia di Tanjungpinang dan Bintan.	3.Motivasi (Independent) 4. Gaya kepemimpinan (Independent) 5.Kinerja Karyawan (Dependen)	karyawan 2.Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3.Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4.Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Muhammad Kurniawansyah (2017)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu)	1.Kompensasi (Independent) 2.Kepuasan Kerja (Independent) 3.Motivasi (Independent) 4.Kinerja Karyawan (Dependen)	1.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai Jurnal dan Penelitian.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.

2.5 Bangunan Hipotesis

Bangunan Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono, (2016). Dalam hal pendugaanya menggunakan statistik untuk menganalisisnya. Pengajuan hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai penelitian terkait yang telah dibuktikan kebenarannya.

2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan, walker (1992). Pemberian kompensasi merupakan suatu alternatif yang baik untuk dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan perusahaan sebab jika karyawan merasa puas akan pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan atas apa yang telah dia perbuat untuk perusahaan maka secara tidak langsung akan menimbulkan suatu

hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Dalam Penelitian Kurniasyah (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1= kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sebagai afektif positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya, Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku, alex (2002). Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2012). Dalam artian ini jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja di perusahaannya maka itu dapat memicu suatu peningkatan kerja. Dalam penelitian Kurniasyah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu, Luthans (2006). Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Siagian (2001). Jika karyawan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik juga. Dalam penelitian Kurniasyah (2017)

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H3= Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sebagai tempat utama karyawan melakukan aktivitas kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung Khasanah (2016). Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Analisa (2011) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Potu (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas , maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

