

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Teori - Teori Motivasi Kerja**

Donni Juni Priansa (2014:205-212) Teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

##### **1. Abraham H. Maslow Dengan Teori Hirarki**

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua menjadi yang utama. Jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi menurut Maslow menyatakan disetiap diri manusia itu sendiri terdiri lima tingkat atau hirarki kebutuhan, antara lain:

###### **a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum dan perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang.

###### **b. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

###### **c. Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)**

Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)**

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)**

Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Maslow dalam Donni Juni Priansa (2014:207) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri.

Penjelasan teori motivasi menurut *Maslow* tentang teori kebutuhan ini tampak lebih berisifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan setiap karyawan harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja dan mempengaruhi produktivitas kerja mereka sendiri.

## **2. David Clarence McClelland Dengan Teori kebutuhan Berprestasi**

David Clarence McClelland (1987:208) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

a) **Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)**

*Need for Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akFan bertanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang yang memiliki kebutuhan berprestasi

tinggi cenderung berani untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses

b) Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

*Need for Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungan dan memiliki karakter kuat untuk memimpin dan ide-ide untuk menang.

c) Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

*Need for Affiliation* adalah kebutuhan untuk selalu berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan oranglain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Penjelasan teori motivasi menurut David McClelland tentang teori kebutuhan ini dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

### 3. Frederick Herzberg Teori Model dan Faktor

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a) Faktor Hygiene atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status karyawan dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, teknik yang diterapkan oleh para penyeliaan, kebijakan, sistem

administrasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku dalam organisasi.

b) Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yang tergolong sebagai faktor motivasional ialah pekerjaan seorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan maju, kemajuan karir dan pengakuan orang lain.

### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Robert and Kinicki dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Robbinson dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang dapat menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha secara terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seorang berusaha, akan tetapi jika intensitas yang tinggi dilakukan arah yang menguntungkan organisasi.

Siagian dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Porter and Lawer dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses dengan makna perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu. Flippo dalam Malayu S.P

Hasibuan (2015:143) menyatakan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus. Herzberg dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Stephen Robbins menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Malayu S. P Hasibuan (2015:150) menyatakan bahwa jenis-jenis motivasi ada dua antara lain; motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mendapatkan hukuman. Motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tapi jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

#### **2.1.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:146) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat di peroleh dari pemberian motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku-buku.

#### **2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut. Donni Juni Priansa (2014:220) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya, antara lain:

1. Keluarga dan Kebudayaan, berkaitan dengan motivasi prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep Diri, berkaitan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin, berkaitan dengan prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi, yang berkaitan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan aspirasi, adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.
6. Kemampuan Belajar, kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi karyawan, berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus cermat melihat kondisi fisik dan psikologi karyawan.
8. Kondisi Lingkungan, merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan, adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. Upaya Pimpinan Memotivasi karyawan, upaya yang dimaksud bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

### **2.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi karyawan dalam bekerja harus tetap tinggi sehingga dapat mencapai hasil pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Nitisemito dalam Septeria Noor Yuliannisa, dan kawan-kawan (2018:97) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja, adalah sebagai berikut:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.

Penilaian turun atau rendahnya produktivitas kerja dapat dilaksanakan dengan membandingkan hasil produksi tahun ini dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena kelalaian, kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Kesemua hal ini merupakan suatu indikasi atau bertanda bahwa ada penurunan motivasi kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi atau rendah.

Tingkat absensi yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena dengan adanya absen pekerja maka pekerjaan akan tertunda. Dengan tingkat absensi yang tinggi menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja, untuk mengatasi hal ini pimpinan harus meneliti penyebabnya karena jika dibiarkan, hal ini berakibat buruk bagi perusahaan.

3. Labour Turnover.

Jika dalam perusahaan banyak terjadi karyawan yang masuk dan keluar maka perusahaan harus berhati-hati karena hal ini merupakan suatu indikasi dari penurunan motivasi kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab jika dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian.

4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi.

Tingkat kerusakan yang tinggi biasanya disebabkan oleh kurang perhatian, kecerobohan dan sebagainya. Kerusakan tidak hanya pada faktor manusia, tetapi bisa juga karena penyimpangan yang salah.

5. Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan pada karyawan menunjukkan adanya suatu masalah yang sedang dihadapi, yang jika dibiarkan terus menerus maka dapat merugikan perusahaan.

6. Pemogokan.

Pemogokan merupakan suatu jalan akhir dari reaksi karyawan yang tidak puas terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ini merupakan indikasi yang paling kuat menurunnya motivasi kerja.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja karyawan dengan kondisi yang selalu kondusif, bersih, aman serta nyaman merupakan hal yang diinginkan oleh semua karyawan. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi sosial, mental dan fisik kehidupan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dan perlu adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Danang (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam perusahaan disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan situasi yang berada disekitar tempat karyawan bekerja baik lingkungan fisik atau lingkungan non fisik, agar para karyawan merasakan nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat berdampak terhadap produktivitas perusahaan dan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

### **2.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa terdapat jenis-jenis lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua, antara lain:

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim yang solid.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang terbentuk dengan baik dan kondusif dapat berpengaruh terhadap tercapai yang diperoleh dari hasil pekerjaan karyawan sesuai harapan perusahaan. Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu:

#### **1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan demikian, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat, antara lain: Cahaya langsung, Cahaya setengah langsung, Cahaya tidak langsung, dan Cahaya setengah tidak langsung.

#### **2. Temperatur di Tempat Kerja**

Kondisi ditempat kerja harus dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

tersebut ada batasnya, karena tubuh manusia hanya dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan tiap karyawan berbeda, tergantung bagaimana karyawan dapat beradaptasi.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini yang berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara yang akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan kondisi temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara

psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu masalah polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, suara kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu; Lamanya kebisingan, Intensitas kebisingan, dan Frekuensi kebisingan. Apa bila semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal; Konsentrasi bekerja, Datangnya kelelahan dan Timbulnya beberapa penyakit.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-

bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan caramengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengar ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja tersebut dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

### **2.4.3 Indikator - Indikator Lingkungan Kerja**

Nitisemito dalam Nuraini (2013:102) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

#### **1. Suasana kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

#### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **3. Tersedianya fasilitas kerja**

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## **2.3 Kompensasi Finansial**

### **2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial**

Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi finansial perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Martoyo dalam Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi *employerse* atau *employees*, baik langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa (*non finansial*).

Sastrohadiwiryono dalam Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasibuan (2013:117) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Edy Sutrisno (2009:181) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:182) menyatakan bahwa kompensasi finansial dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh karyawan, maka merupakan sumber kecemburuan sosial.

Kompensasi Finansial adalah suatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa dari pengorbanan pemikiran, pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk mencapai hasil pekerjaan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Asas - Asas Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial harus memiliki prinsip yang adil dan layak agar para karyawan merasa diperhatikan dan mendorong semangat kerja karyawan. Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009:185) menyatakan bahwa agar dalam sistem pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang perlu dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerja sebanding dengan perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Hasibuan (2013:122) menyatakan bahwa asas kompensasi, yaitu :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya.

2. Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.

### **2.3.3 Tujuan - Tujuan Kompensasi Finansial**

Hasibuan (2013:121) menyatakan bahwa ada delapan tujuan-tujuan dalam setiap pemberian kompensasi, antara lain:

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/pemimpin wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja, dengan imbalan balas jasa oleh karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik para karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh yang dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Handoko (2014:157) menyatakan bahwa secara terinci tujuan yang hendak dicapai kompensasi dalam penerapannya langsung pada karyawan, yaitu:

1. Memperoleh karyawan yang *qualified*.  
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat gaji dan kompensasi yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik pelamar yang *qualified* atau yang cakap.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.  
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus kompetitif dengan perusahaan yang lain.

3. Menjamin keadilan.

Pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku lain yang dapat dihargai melalui kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya.

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia dengan tingkat biaya yang layak.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala dan memenuhi peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

### **2.3.5 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:191-193) menyatakan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar dan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Edy Sutrisno (2009:191-193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2. Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, dapat berakhir dengan banyak tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Supaya tidak terjadi konflik antara kepentingan perusahaan dan karyawan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

### **2.3.6 Indikator - Indikator Kompensasi Finansial**

Perusahaan akan memiliki indikator-indikator yang berbeda-beda dalam pemberian kompensasi finansial untuk karyawan. Dimensi dan indikator kompensasi finansial sesuai ketentuan perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Henry Simamora dalam Xhintica Wulanda Yuriza, Henny Indrawati, dan Fenny Trisnawati (2015) menyatakan bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, dan yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan untuk senantiasa berusaha dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 3. Tunjangan

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

## 4. Fasilitas

Fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **2.4 Produktivitas Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Edy Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam bentuk satuan dan fisik nilai. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah diberikan. Keyakinan seorang dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dan hari esok dari pada hari kemaren.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Kussrianto dalam Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan unit dari waktu-waktu tertentu. Peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: 1). Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja. 2). Aspek efisiensi tenaga kerja. 3). Aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Dari ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.

Dari pengertian dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah pencapaian hasil kerja yang menjadi tanggung jawab dengan penilaian atau perbandingan dari pencapaian hasil pekerjaan dengan tugas dan tanggung pekerjaan yang dibeban perusahaan terhadap karyawan tersebut.

#### **2.4.2 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Edy Sutrisno (2009:105) menyatakan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku karyawan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis dalam pekerjaannya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor dalam penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima

dan diakui untuk diterapkan dalam kehidupan karyawan para anggota suatu organisasi, yaitu:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi di ingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM)

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen dalam hirarki organisasi.

### **2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain yaitu: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan presentasi. Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam kerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **2.3.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009:102) menyatakan bahwa indikator-indikator upaya untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesional mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan. Dengan kata lain, upaya meningkatkan produktivitas kerja bagi masing-masing karyawan suatu perusahaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan diri sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini sehingga penulis hanya mengambil yang dibutuhkan sesuai variabel yang sama dengan penelitian terdahulu ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan acuan referensi yang diperoleh dari jurnal-jurnal, karya ilmiah,

artikel ilmiah, hasil penelitian skripsi dan dari *internet* yang menjadi referensi dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Meilani Putri dan Wulan Sari  (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan	Metode penelitian ini deskriptif <i>verifikatif</i> dengan pendekatan <i>ex-post facto</i> dan <i>survey</i> . Analisis data <i>path analysis</i> . Populasi adalah sebanyak 118 orang dengan rumus <i>Slovin</i> diperoleh sampel 54 responden.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
No	NAMA PENELITIAN	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
2	1. Swandono Sinaga 2. Mariaty Ibrahim  (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau	Metode penelitian ini analisa deskriptif kuantitatif dan metode analisa Regresi Linier Sederhana.	Hal penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini diketahui dari $t_{hitung} (9,499) > t_{tabel} (0,276)$ .
3	1. Ni Kadek Yuliandari 2. I Wayan Bagia 3. I Wayan Suwendra (Vol.2 Tahun 2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian Loster UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana	Metode penelitian kuantitatif kausal. Data kuesioner dan uji dengan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara (1) simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan (3) parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
4	1. Septeria Noor	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi	Metode analisa data yaitu	Dari hasil penelitian bahwa Kompensasi mempengaruhi

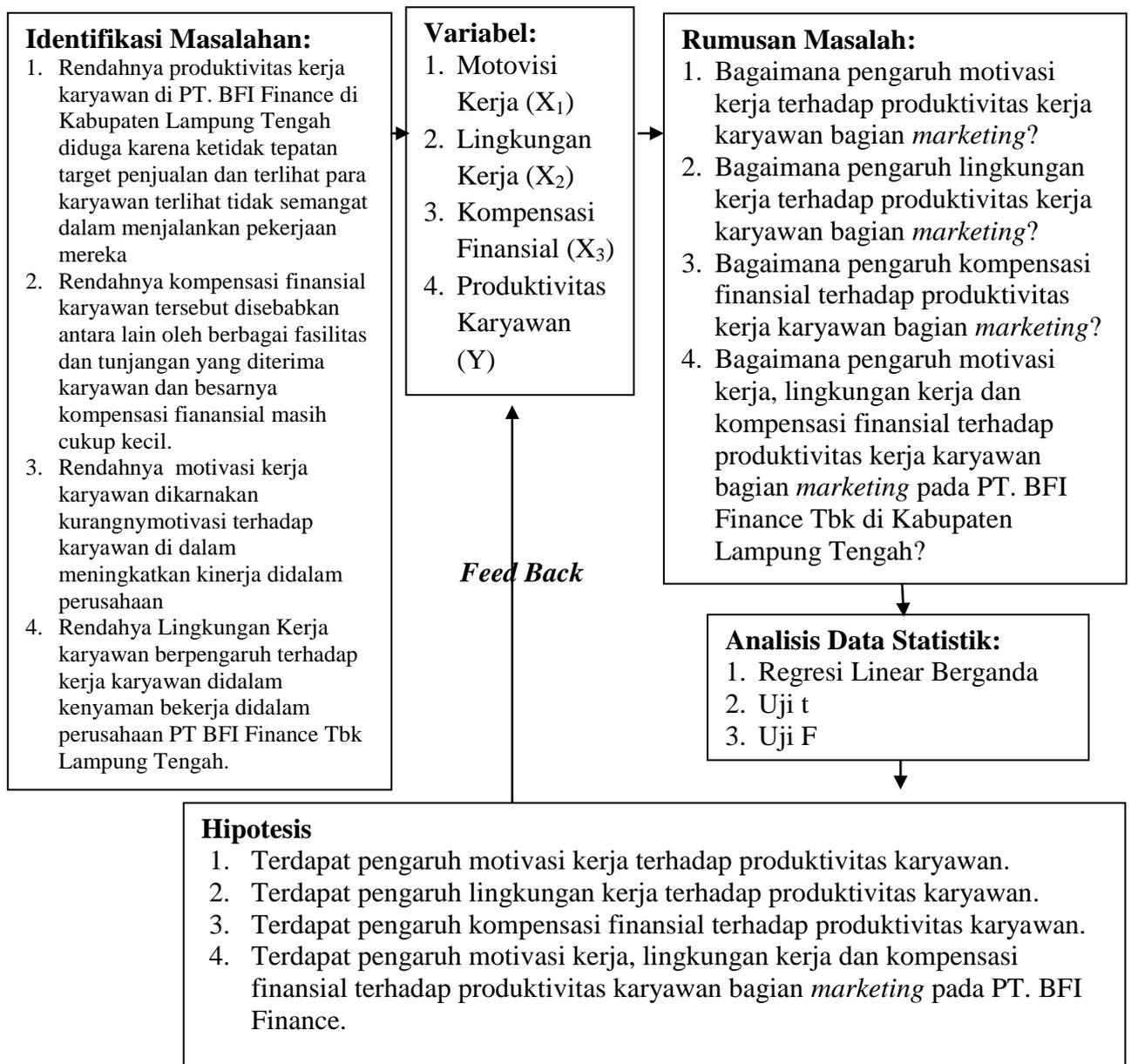
	Yuliannisa 2. Gerilyansyah Basrinduh 3. Anhar Yani (Vol 2 No. 1 – Januari 2018)	Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin	deskriptif kuantitatif. Populasi seluruh karyawan sebanyak 31 orang dan dijadikan sampel.	produktivitas. Motivasi dapat mempengaruhi produktivitas pada PT Inter Pan Pasifik Futures. Kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 74,3% terhadap produktivitas PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.
5	Sri Mayuni  (2010)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru	Metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Sampel penelitian ini seluruhnya karyawan bagian produksi sebanyak 73 orang.	Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi linear adalah: $Y = 2.1861 + 0.3009 X$ , menyatakan Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $8.256 > 1.993$ ).
<b>No</b>	<b>NAMA PENELITIAN</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
6	1. Xhintica Wulanda Yuriza 2. Henny Indrawati 3. Fenny Trisnawati 4. Anhar Yani (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan	Metode penelitian kuantitatif dan analisis data regresi linier sederhana. Populasi 180 orang karyawan dan teknik <i>random sampling</i> , untuk penentuan sampel, diperoleh sebanyak 64 responden.	Hasil penelitian bahwa: Kompensasi finansial yang diberikan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan kepada karyawannya dapat dikategorikan baik. Demikian pula dengan produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau daratan juga dikategorikan baik karena besarnya dipengaruhi kompensasi finansial sebesar 56%-75%.
7	Muhammad Annas  (Vol 7, No 1: 1-15. September 2015)	Analisis Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada “Mitra Departement Store” Jajag Banyuwangi	Metode penelitian kuantitatif deskriptif dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Non-Finansial (X2) secara parsial mempengaruhi Produktivitas Karyawan Mitra Departement Store Jajag Banyuwangi. Sedangkan Kompensasi Finansial (X1) variabel bebas yang berpengaruh dominan

				terhadap variabel terikat (Y), dengan nilai <i>koefisien</i> ( $\beta$ ) lebih tinggi dibandingkan variabel bebas lainnya.
8	1. Ahmad Saputra 2. Nina Arliz  (Vol. 26 No.1 Juni 2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan	Penelitian ini teknik penentuan sampel sampling jenuh, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis uji t dan uji F.	Hasil penelitian ini secara serempak kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Secara parsial kompensasi finansial lebih dominan dari pada kompensasi non finansial.
<b>No</b>	<b>NAMA PENELITIAN</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
9	Abdul Rachman Saleh  (Vol.11 No.21, Juli 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang	Metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis adalah uji t, uji F, dan koefisien determinasi.	Hal penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.
10	1. Febby Rama Fitri 2. Syarifuddin	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Primajasa	Metode penelitian kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.	Hal penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas

	(Vol.11, No 2, Agustus 2018)	Perdanarayutama Cabang Soekarno-Hatta Bandung	Pengambilan sampel dengan metode sensus sebanyak 50 orang karyawan tetap Primajasa	karyawan, dan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh signifikan. Variabel kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Primajasa Perdanarayutama Cabang Soekarno Hatta-Bandung
11	1. Chantrain Lorraine Marinka 2. Adolfinia 3. Mac Donald Walangitan (Vol.4 No.5 September 2016)	Pengaruh Iklim Lingkungan Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Astra Isuzu Manado)	Metode penelitian kualitatif dan analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel <i>random sampling</i> diperoleh sampel 57 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim lingkungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2..6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:89) menyatakan kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari teori yang dideskripsikan. Berdasarkan pengertian di atas tentang hubungan antara variabel penelitian, maka kerangka pemikiran penelitian ini, seperti pada gambar 2.1 dibawah ini:



Sumber : Data diolah penelitian tahun 2019

## **2.7 Hipotesis**

Sugiyono (2017:64) menyatakan bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan suatu penelitian yang diturunkan menjadi kerangka pemikiran yang telah dibuat sebelumnya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Berikut hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

### **2.7.1 Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Siagian dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Herzberg dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilani Putri dan Wulan Sari (2018), yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan. Metode penelitian ini deskriptif *verifikatif* dengan pendekatan *ex-post facto* dan *survey*. Metode analisis data menggunakan *path analysis*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Perum DAMRI sebanyak 118 orang dengan rumus *Slovin* sampel berjumlah 54 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 55,6%. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 36,6%. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 32,5%. Sedangkan

secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 33,5%.

Konsep teori variabel motivasi kerja dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini, adalah: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. BFI Finance Tbk di Kabupaten Lampung Tengah.

### **2.7.2 Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dan diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam aktivitas-aktivitas organisasi. Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swandono Sinaga dan Mariaty Ibrahim, yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Metode penelitian ini analisa deskriptif kuantitatif dan metode analisa Regresi Linier Sederhana. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari thitung (9,499) > t tabel (0,276).

Konsep teori variabel lingkungan kerja dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis ke dua dalam penelitian ini, adalah: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. BFI Finance Tbk di Kabupaten Lampung Tengah.

### **2.7.3 Kompensasi Finansial mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Sastrohadiwiryono dalam Donni Juni Priansa (2014:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009:182) menyatakan bahwa kompensasi finansial dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati rasa kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apa bila suatu kompensasi dapat dirasakan tidak layak dan tidak adil, maka merupakan sumber kecemburuan sosial oleh karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Mayuni (2010) yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yang memakai regresi linear sederhana dengan cara perhitungan manual. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi yang berjumlah 73 orang. Dari hasil perhitungan, maka didapat persamaan regresi linearnya adalah:  $Y = 2.1861 + 0.3009 X$ . Kompensasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik t-test. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $8.2566 > 1.99394$ ) dengan tingkat kesalahan 5 % maka ini berarti menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan Xhintica Wulanda, Henny Indrawati, Fenny Trisnawati dan Anhar Yani (2016), dengan judul: Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan. Metode analisi data yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi penelitian ini 180 orang karyawan dan penetapan sampel dengan teknik *Random Sampling* yang berjumlah 64 orang. Dari hasil penelitian bahwa: Kompensasi finansial yang diberikan pada PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau Daratan kepada karyawannya dapat dikategorikan baik. Demikian pula dengan produktivitas karyawan pada PT. Telkom Wilayah Telekomunikasi Riau daratan juga dikategorikan baik karena persentasenya berada di antara 56% - 75%.

Konsep teori variabel kompensasi finansial dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis ke tiga dalam penelitian ini, adalah: Diduga terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. BFI Finance Tbk di Kabupaten Lampung Tengah.

### **2.7.3 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Menurut Edy Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik/bentuk nilai. Menurut Ravianto dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan

kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan dan peningkatan kerja. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Yuliandari, Dan kawan-kawan (2014) yang berjudul: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, serta hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Septeria Noor Yuliannisa, Dan kawan-kawan (2018) yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Metode analisa data yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin sebanyak 31 orang dan dijadikan sampel yang menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi 40,2% dapat mempengaruhi produktivitas pada PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin bila lebih diperhatikan. Motivasi 34,1% dapat mempengaruhi produktivitas. Kompensasi dan motivasi dapat memberi pengaruh sebesar 74,3% terhadap produktivitas PT Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin.

Konsep teori variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis ke empat dalam penelitian ini, adalah: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian *marketing* pada PT. BFI Finance Tbk di Kabupaten Lampung Teng