

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry (2011:3) Pengertian manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain. Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan.

Menurut T. Hani Handoko (2013:4) ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan

1. Manajemen diperlukan agar tujuan pribadi dari organisasi dapat tercapai
2. Manajemen juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran, dan kegiatan, yang saling bertentangan dari pihak yang punya kepentingan dalam organisasi.
3. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2013:10), menyatakan bahwa Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan, fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Menurut Richard L. Daff (2010:8) menyatakan bahwa Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

2. Pengertian sumber daya manusia

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengolah SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi, Berikut sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Sofyandi (2013:6) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut bohlarander (2010:4) dan snell Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang punya kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan.

Menurut marwansyah (2010:3) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2015:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dan hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang banyak menimbulkan resiko atau tidak aman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja Nitisemito (2010: 183). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan Nitisemito(2010 : 183). Dari pendapat yang dikemukakan di atas, faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Ketenangan

Ketenangan di ruangan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambahkan konsentrasi atau keseriusan pekerja pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawan.

3) Pertukaran udara (ventilasi)

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan, apalagi di dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan para karyawan.

4) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan, sebab bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan lebih teliti.

5) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dalam bekerja dapat menimbulkan rasa tenang para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Seorang karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya secara optimal apabila lingkungan disekitar perusahaan maupun lingkungan disekitar diri karyawan itu sendiri mendukung kinerja karyawan dapat memberikan suatu respon yang positif terhadap segala aktivitas kerja karyawan, dengan lebih memperhatikan mengenai kondisi kerja tempat karyawan bekerja maka diharapkan tingkat produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan secara optimal, sedangkan pengertian kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan.

Indikator lingkungan kerja Menurut Wibisono dan wahid (2013:6-7) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

(1) Kondisi Kerja

Dimana kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain: bising, vibrasi (getaran), dan Hygiene (kesehatan lingkungan). Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

(2) Tantangan Pekerjaan

Tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi karyawan. Terdapat istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

(3) Resiko pekerjaan

Ada jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja cleaning service yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan. Ada pula pekerjaan yang tidak beresiko tinggi seperti pekerjaan tata usaha, pengajar dan pedagang. Apabila pegawai merasa aman dalam bekerja maka mereka akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya tersebut.

Karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari (Sondang, 2014:85). Informasi mengenai kondisi kerja sangat penting serta dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu didapatkan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Informasi mengenai kondisi kerja yang dapat mendukung aktivitas produksi dapat diperoleh oleh perusahaan melalui penyebaran angket kuisioner kepada para karyawan dan kepada masyarakat disekitar perusahaan, karena suatu kondisi kerja yang pengetahuan mengambil variabel-variabel yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pengetahuan mengenai kondisi kerja yang sesuai dengan situasi kerja karyawan, pelatihan mengenai pengenalan lingkungan disekitar tempat kerja dan program mengenai rancang bangun kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat produktivitas kerja (H. Umar 2002: 104). Komponen variabel lingkungan kerja juga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan adapun variabel-variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Suasana disekitar tempat kerja harus sedapat mungkin disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan.
- b. Peralatan produksi harus dapat digunakan oleh pekerja agar dapat mendukung kerja karyawan.
- c. Lingkungan disekitar perusahaan diberikan pengertian mengenai manfaat perusahaan di lingkungan mereka, sehingga lingkungan sekitar memberikan dukungan terhadap kinerja pada karyawan.
- d. Adanya keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan agar para karyawan merasa diperhatikan oleh pihak atasan.

- e. Pihak pemerintah seyogyanya menetapkan suatu peraturan yang bersifat memberikan perlindungan terhadap aktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karakteristik kondisi kerja yaitu ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

4. Hubungan kerja

a. Pengertian hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan (Sedarmayanti 2011 : 28). Suasana Kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak Suatu hubungan kerja diantara komponen-komponen dalam suatu organisasi terhadap tujuan perusahaan seperti bawahan dan atasan , koordinasi dengan pemahaman mengenai hubungan yang terjalin antar karyawan. Relationship (hubungan) yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam perusahaan ada dua jenis umum yaitu hubungan formal dan informal (Baderel Muni 2012 : 123)

- a. Hubungan kerja formal yaitu berdasarkan pada ketentuan yang sudah diatur dalam tugas pokok dan fungsi didalam unit pekerjaan, hubungan yang berlangsung lama dan kaku, bisa menimbulkan terhambatnya proses koordinasi dalam organisasi.
- b. Hubungan kerja informal yaitu, berdasarkan hubungan dari satu orang ke yang lain, hubungan kerja yang lebih fleksibel, bisa memperlancar koordinasi terhadap yang lain.

Hubungan formal yaitu secara resmi ditetapkan dalam peraturan perusahaan, grafik dan uraian tugas. Menurut Wayne Pace dan Don F Faules Ada tiga kategori dasar dalam hubungan formal ini yaitu :

1. Pertanggung jawaban Kewajiban untuk melaksanakan fungsi-fungsi guna menentukan kemampuan yang terbaik sesuai dengan tugas yang ingin dicapai.
2. Wewenang Prinsip ini menyatakan bahwa wewenang akan sepadan menyertai pelimpahan pertanggungjawaban. Sehingga dinyatakan

bahwa tanggung jawab didapat dari analisis fungsional sedangkan wewenang didapat dari pertanggungjawaban.

3. Akuntabilitas Memegang tanggung jawab dan wewenang atas segala hasil dan resiko dari wewenang yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Hubungan Kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada diperusahaan merupakan suatu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan serta kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan yang menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda tapi dengan adanya hubungan kerjasama ini bisa saling mengisi dalam kekurangan setiap karyawan. Sehingga hubungan kerja yang terjalin dengan baik cenderung menjadi strategi SDM yang menempatkan nilai kinerja yang tinggi pada karyawan sebagai stakeholders dalam perusahaan (Rukmana, Widdi Ega 2018 : 34)

Indikator – Indikator dalam Hubungan Kerja yaitu (Ambarani 2010 :100):

- a. Tingkat keramahan atasan
- b. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas
- c. Perlu adanya motivasi dari atasan
- d. Keterkaitan pekerjaan dengan atasan
- e. Kebersamaan sesama karyawan
- f. Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah
- g. Dukungan antar karyawan
- h. Toleransi dalam penggunaan saran / prasarana
- i. Hubungan karyawan baru dengan senior

1. Hubungan atasan dan bawahan

Perilaku koordinasi dari seorang atasan terhadap bawahan merupakan kemampuan manajer dalam menyampaikan ide dan bagaimana orientasi terhadap ide yang ada agar dapat tersalurkan dengan baik dan dapat dipahami sesuai dengan tujuan pesan yang dimaksud kepada seluruh karyawan dalam kinerja organisasi.

2. Keeratan Sebuah Hubungan dalam kerja

Mengenai hubungan ini, menurut Duncan bahwa keeratan hubungan antar manusia dalam lingkungan organisasi merupakan kekuatan suatu kelompok untuk berpikir dan bersikap menjadi satu kesatuan untuk mencapai

tujuan bersama dalam organisasi di lingkungan kerja. Bahkan seperti yang dikatakan oleh Festinger bahwa bertambah kuatnya keertan hubungan akan mendorong dan meningkatkan frekuensi interaksi antar anggota karyawan dalam suatu organisasi (Malayu Hasibuan 2012 :169).

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disintesisakan bahwa hubungan kerja adalah situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Karakteristik hubungan kerja adalah Tingkat keramahan atasan, Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas, Perlu adanya motivasi dari atasan, Keterkaitan pekerjaan dengan atasan dan Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah.

4. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2011 : 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2013 : 12) fasilitas adalah penyedia perlengkapan–perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Bary (2011: 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perلودiurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari harinya.

Menurut Tjiptono (2011 : 19) fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Ditambahkan oleh Harmizar (2013 : 155) menyatakan dengan sederhana fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menjadi keluaran (output).

b. Karakteristik fasilitas kerja

Menurut Hartanto (2013 : 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan

3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
4. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Jenis-jenis Fasilitas Kerja dan tujuannya. Menurut Sofyandi (2013 : 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

1. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasarana ,yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
3. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

Sedangkan Alex S. Nitisemito (2010 : 181) jenis-jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olah raga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas menurut Faisal (2015 ;22) adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan,
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,
3. Mudah dalam penggunaan,
4. Mempercepat proses kerja,
5. Penempatan ditata dengan benar

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disintesisakan fasilitas kerja adalah fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, karakteristik fasilitas kerja adalah Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil kerja, Mudah dalam penggunaan, Mempercepat proses kerja, dan Penempatan ditata dengan benar.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Ashar Munandar 2013). Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Robbins (2015: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan

kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Handoko (2011:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan kerja seorang pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaannya, kesediaan untuk bekerja juga sering kali dipengaruhi oleh keinginan untuk mengganti pekerjaan

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis

b. Sumber-Sumber Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Ada perbedaan individual (*individual differences*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang Variasi individu antara lain adalah faktor demografik seperti umur, ras atau jenis kelamin. *Individual differences* secara fungsional antara lain harga diri dan kemampuan menurut data yang dikumpulkan oleh Locke dari penelitian tentang kepuasan kerja, diperoleh sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sumber kepuasan kerja tersebut terbagi dalam dua kategori, yaitu *events and conditions* serta *agents*. Kategori pertama, yaitu *events and conditions* terdiri dari :

1. Tantangan pekerjaan
pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.
2. Tuntutan pekerjaan secara fisik
Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

3. Minat pribadi terhadap pekerjaan
Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.
2. Struktur pemberian penghargaan
Struktur pemberian penghargaan yang informatif bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian penghargaan terhadap karyawan dilakukan dengan sistem yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.
3. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan
Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.
4. Kondisi kerja yang memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan
Kondisi kerja yang mampu memenuhi atau memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan akan menciptakan perasaan puas pada karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya kategori kedua, yaitu *agents* yang terdiri dari:

1. *Self* (karyawan sebagai seorang individu)
Self-efficacy (keyakinan diri) yang tinggi sangat kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi merasa mampu melakukan suatu tugas atau tingkah laku tertentu dengan berhasil.
2. Supervisi, rekan kerja dan bawahan
Individu akan merasa puas dengan rekan sekerja yang mampu membantunya untuk mendapatkan penghargaan. Individu akan merasa puas jika rekan sekerjanya mempunyai pandangan yang sama dengan dirinya
3. Institusi dan manajemennya
Individu akan merasa puas dengan institusi yang mempunyai kebijakan dan prosedur yang didesain sedemikian rupa supaya individu yang ada di dalamnya mampu meraih penghargaan sesuai dengan hasil yang dicapainya dalam tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya. Individu dalam institusi akan merasa tidak puas apabila institusi menerapkan aturan yang tidak jelas atau penuh konflik.

4. Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan tidak mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam menciptakan kepuasan kerja bagi sebagian karyawan, namun demikian tunjangan kesejahteraan mempunyai peran dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

1. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu.

Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (*input*), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara input dan outcome, maka terjadi ketidakpuasan. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain.

2. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung

selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* (ketidaksesuai), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi *negatif discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (*dissatisfiers – satisfiers*).

Ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job context*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) atau juga faktor iklim baik (*hygiene factor*) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja,

status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Model teori Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan di satu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja

d. Komponen Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan (Titis melani 2013 :6). Dari ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga komponen yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi.

Komponen pertama kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Bahwa nilai-nilai dipandang dari segi "keinginan seseorang baik yang disadari ataupun tidak, biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya." Locke membedakan antara nilai-nilai dan kebutuhan, ia mengatakan bahwa kebutuhan adalah suatu "tujuan yang disyaratkan" paling dasar untuk dipenuhi oleh tubuh manusia guna mempertahankan hidupnya, seperti kebutuhan oksigen dan air. Nilai-nilai dilain sisi disebut sebagai "kebutuhan pokok yang disyaratkan" yang ada dalam pikiran seseorang.

Komponen kedua dari kepuasan kerja adalah kepentingan (*importance*). Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang bisa mempunyai nilai keamanan kerja diatas yang lain.

Komponen ketiga yang penting dari kepuasan kerja adalah persepsi (*preception*). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

(Sutarto Wijono 2012 : 98-99). Ada tiga komponen yang tercakup dalam definisi kepuasan kerja yaitu nilai, sikap dan persepsi. Nilai adalah keyakinan-keyakinan dasar bahwa pola perilaku khusus atau bentuk akhir keberadaan secara pribadi atau sosial lebih disukai daripada pola perilaku atau bentuk akhir keberadaan yang berlawanan atau kebalikan. Nilai penting untuk dipelajari karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi dan juga karena nilai mempengaruhi persepsi seseorang akan sesuatu. Nilai sangat kuat mempengaruhi sikap seseorang. Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Oleh karena itu pengetahuan atas sistem nilai individu dapat memberikan petunjuk tentang sikap individu tersebut. Seorang pemimpin diharapkan memiliki ketertarikan terhadap sikap karyawannya karena sikap memberikan peringatan atas potensi masalah dan juga karena sikap mempengaruhi perilaku.

e. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dapat ditentukan dari beberapa hal, antara lain: (Mangkunegara, 2013:71)

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Harold E. Burt dan Weitz (dalam Anoraga, 2011: 82-83), juga mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: Hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor-faktor individual: sikap, umur, jenis kelamin, tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam konteks kecenderungan khas individu (disposisi individu) untuk menjadi puas secara umum.

3. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Berikut ini lima faktor kepuasan kerja ditinjau dari ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan (Kurniawati, 2014:18), 2. yaitu:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri intrinsik yaitu tantangan mental. Berdasarkan *survey diagnostic* pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah : Keragaman keterampilan (*Skill Variety*), Jati diri tugas (*task identity*), Tugas yang penting (*task signifiance*), Otonomi, Umpan balik

2. Gaji penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable reward*)

Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian yang salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan (*Manager*)

kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, dia menemukan dua jenis dari hubungan atasan dengan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai serupa.

4. Rekan rekan sejawat yang menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada pekerja

timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja

5. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangnya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik.

Berbeda dengan Robbins yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji atau Upah
2. Pekerjaan
3. Promosi
4. Penyeliaan atau pengawasan kerja
5. Rekan kerja

f. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg (dalam Anwar, 2011: 69-70) yaitu:

1. Kesesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

2. Rasa adil

Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

3. Hilangnya perasaan tidak puas

Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

4. *Satisfiers*

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek aspek kepuasan kerja adalah kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan *satisfiers*.

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disintesisakan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis, kriteria kepuasan kerja yaitu, Kesesuaian, Rasa adil, Hilangnya perasaan tidak puas, dan *Satisfier*.

6. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Edy Sutrisno 2011 :181). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (H. M. Hasibuan 2012 : 19) Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Simamora 2010 : 442). Kompensasi terdiri dari tiga komponen yang masing-masing amat bervariasi. Yaitu:

- 1) Pertama dan merupakan unsur-unsur paling dasar yaitu kompensasi tetap yang diterima karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah.
- 2) Komponen yang kedua dari kompensasi total yaitu insentif, program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif ini ada dalam beberapa bentuk, seperti bonus dan bagi untung.
- 3) Komponen terakhir dari kompensasi total yaitu tunjangan, yang kadang-kadang disebut kompensasi tidak langsung. Tunjangan meliputi: asuransi, kesehatan, liburan dan lain-lain.

Kebijakan kompensasi ada tujuh kriteria keefektivannya. Kompensasi seharusnya:

- 1) Memadai. Tingkat minimal pemerintahan, serikat kerja dan manajerial seharusnya dipenuhi.
- 2) Adil. Tiap orang seharusnya diberi imbalan secara adil, sesuai dengan usahanya, kemampuan, dan pelatihannya.
- 3) Seimbang. Gaji/upah, tunjangan, dan penghargaan lain seharusnya member paket imbalan menyeluruh yang layak.
- 4) Efektif-biaya. Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan organisasi membayar.
- 5) Aman. Gaji/upah seharusnya cukup untuk membantu karyawan merasa aman dan membantunya dalam memenuhi kebutuhan pokoknya.
- 6) Menyediakan insentif. Imbalan seharusnya memotivasi kerja yang efektif dan produktif.
- 7) Dapat diterima karyawan. Karyawan seharusnya memahami sistem imbalan dan merasa bahwa sistem itu masuk akal bagi perusahaan atau bagi dirinya.

Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Beberapa pengertian kompensasi di atas setidaknya-tidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu (Veithzal, Rivai dan Ella 2010 :744) :

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, seperti gaji, upah, insentif.

- Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
 - Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar tertentu.
2. Kompensasi tidak langsung, yakni kompensasi yang tidak langsung bisa dirasakan oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Menurut sudarsono, Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi dengan pembayaran tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk fingers benefits atau tunjangan pelengkap, seperti asuransi, tunjangan pensiun, dana kesehatan dan kesempatan cuti .Tunjangan (benefits) adalah sebuah penghargaan yang tidak langsung diberikan. Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya. Program tunjangan karyawan dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:
- Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga. Program tunjangan yang termasuk dalam kategori ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.
 - Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil bagi karyawan perempuan.
 - Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Yang termasuk dalam tunjangan ini

adalah tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi karyawan dan adanya tempat parkir yang nyaman.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemelihara dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Menurut Singodimejo, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah: Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, memempererat hubungan kerja antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut Notoadmojo (2014 :145), ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah sebuah penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan
2. Menjamin Keadilan Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan Karyawan Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini akan dapat mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu.
4. Memperoleh Karyawan yang bermutu Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian Biaya Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan lain yang lebih menguntungkan.

6. Memenuhi Peraturan-peraturan Sistem kompensasi yang baik merupakan aturan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kompensasi, yaitu (Meldona 2014 : 316 -319) :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi tingkat upah dan gaji yang berlaku umum itu tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi tertentu. Kebiasaan tersebut masih harus dikaitkan dengan berbagai faktor lain. Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan adalah langka tidaknya tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat pekerja

Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Peranan dan tuntutan serikat pekerja ini pun perlu diperhitungkan sebab apabila tidak, bukanlah hal yang mustahil bahwa pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya akan merugikan manajemen dan serikat pekerja sendiri.

3. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan sasarnya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa mereka tidak memperoleh kompensasi yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Apabila demikian halnya, organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak – manajemen dan para pekerja – perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara upah dan gaji dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi

Mengenai upah dan gaji Pada analisis terakhir, kebijaksanaan suatu organisasi mengenai upah dan gaji para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawannya tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi komponen lain dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, tunjangan hari raya dan sebagainya. Bahkan juga kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala juga perlu mendapat perhatian.

5. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekerjaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundangundangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya. Tidak ada satu pun organisasi yang terbebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut.

e. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut (Hasibuan 2017: 123), ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem pemberian kompensasi, yaitu:

1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, pemberian kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap atau pekerja harian.
2. Sistem Hasil Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, perbiji, meter, liter dan lain sebagainya. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu pengerjaannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis

pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi

3. Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disintesis kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya, karakteristik kompensasi meliputi Tingkat upah dan gaji yang berlaku, Tuntutan serikat pekerja, Produktivitas, Kebijakan organisasi dan Peraturan perundang-undangan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Maluyu S.P. Hasibuan 2017 :195) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut (Rivai 2014 : 309) mengatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Sulistiyani (2011 :223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Gibson terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan membedakan individu yang satu dengan lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a. Karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- c. Karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

2. Kemauan untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Misalnya: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a). Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b). Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c). Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d). Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Dari pemaparan tersebut dapat disintesis bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang baik, artinya mencapai standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau melebihi standar yang telah ditentukan melalui beberapa peniaian antara lain prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira 2011 :232).

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika kinerja pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika kinerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguatsupaya pegawai tersebut menampilkan kembali kinerja yang dikehendaki.

Pentingnya penilain kinerja ini tersirat dari pernyataan Harry Levision yaitu bahwa konsep penilaian kinerja adalah pusat manajemen yang efektif. Evaluasi informal meskipun dilakukan secara kontinu tidak cukup memadai, karena evaluasi informal jarang meninggalkan dokumen tertulis mengenai kinerja karyawan. Dengan evaluasi formal dan umpan balik yang sistematis, bagian kepegawaian dapat mengidentifikasi pegawai mana yang berprestasi baik dan mana yang buruk. Dengan evaluasi formal, dapat juga diidentifikasi kebutuhan pengembangan karir dan latihan khusus yang harus diberika kepada pegawai.

e. Kriteria dalam Penilaian Kinerja

Menurut Amrullah (2012) kriteria penilaian kinerja adalah

1. Kriteria Berdasarkan Sifat

a. Kemampuan (ability).

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Loyalitas (loyalty).

Loyalitas (loyalty) adalah suatu bentuk sikap senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.

c. Kejujuran (honesty) atau transparansi.

Kejujuran (honesty) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

d. Kreativitas (creativity).

Kreativitas (creativity) adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.

2. Kriteria Berdasarkan Perilaku:

a. Melaksanakan tugas (perform task). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.

b. Mengikuti instruksi (obey instruction). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.

c. Melaporkan permasalahan (report problem). Dalam hal ini menyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.

d. Memelihara peralatan (mantain equipment). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.

e. Memelihara administrasi (mantain records). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.

f. Mengikuti aturan-aturan (follow rules). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian tugas.

- g. Mengajukan usul atau saran (submit suggestions). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disintesis kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dengan acuan atau ukuran tertentu baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya di dalam sebuah organisasi/perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dan karakteristik nya yaitu prestasi kerja, kualitas kerja, kerja sama antar pegawai dan disiplin.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2 hasil penelitian relevan

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	Tiara Ratu Triasih	2018	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Displin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kcp Pos Surabaya Selatan.	Lina Ari Rahmawati	2018	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kcp Pos Surabaya Selatan.

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017	Gusriani	2018	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017
4	Pengaruh Kompensasi Dan fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	Rafi Jody Kurnia	2016	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kompensasi Dan fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta
5	Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman	Rodi Ahmad Ginanjar	2013	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel lingkungan kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

C. Kerangka pemikiran

Dalam kerangka pemikiran perlu dijelaskan secara teoritis antar variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka kerangka pemikiran penelitian ini Kondisi Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan

Kerja Dan Kompensasi sebagai (variabel bebas) dan Kinerja Karyawan sebagai (variabel terikat)

1. Pengaruh Variabel lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja sebagai serangkaian suasana atau keadaan lingkungan dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan Nitisemito(2010 : 183).

2. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada diperusahaan merupakan suatu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan serta kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan yang menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda tapi dengan adanya hubungan kerjasama ini bisa saling mengisi dalam kekurangan setiap karyawan. Sehingga hubungan kerja yang terjalin dengan baik cenderung menjadi strategi SDM yang menempatkan nilai kinerja yang tinggi pada karyawan sebagai stakeholders dalam perusahaan.

Hubungan kerja merupakan situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan (Sedarmayanti 2011 : 28).

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan

baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Fasilitas kerja (Bary 2011: 67) adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Robbins (2015: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

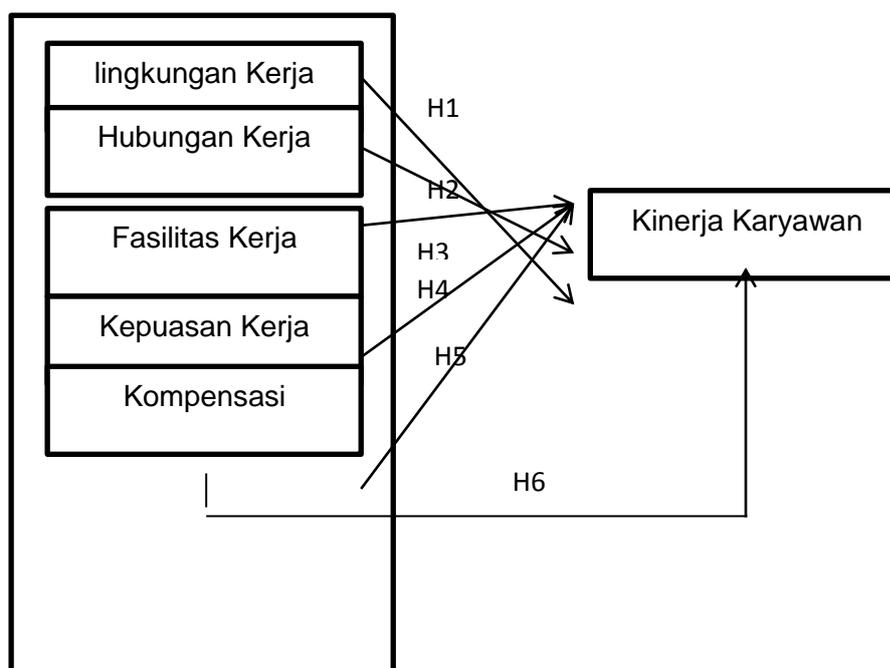
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran

yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Edy Sutrisno 2011 :181).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dijabarkan dalam bentuk skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan antara sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja sebagai serangkaian suasana atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala

sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dalam penelitian Rodi Ahmad (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten sleman” menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada diperusahaan merupakan suatu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan serta kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan yang menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda tapi dengan adanya hubungan kerjasama ini bisa saling mengisi dalam kekurangan setiap karyawan. Sehingga hubungan kerja yang terjalin dengan baik cenderung menjadi strategi SDM yang menempatkan nilai kinerja yang tinggi pada karyawan sebagai stakeholders dalam perusahaan.

Dalam penelitian Lia Rahmawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kcp Pos Surabaya Selatan”. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kcp Pos Surabaya Selatan.

H₂ : Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Variabel Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam

melakukan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Dalam penelitian rafi jordy kurnia (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kompensasi Dan fasilitas Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

H₃ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Variabel Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Dalam penelitian gusriani (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017.

H₄ : Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi ditinjau dari sudut individu karyawan adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah di sumbangkan pada organisasi. Sedangkan dari sudut

organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi dimana mereka bekerja.

Dalam penelitian urbanus williyams (2010) yang berjudul Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan Pada Rumah Sakit Amta Jaya. Menyatakan bahwa Variabel Hubungan Kerja, Kondisi Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan.

H₅ :Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Variabel kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan adalah Kondisi Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

H₆ :Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Variabel Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja.