

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

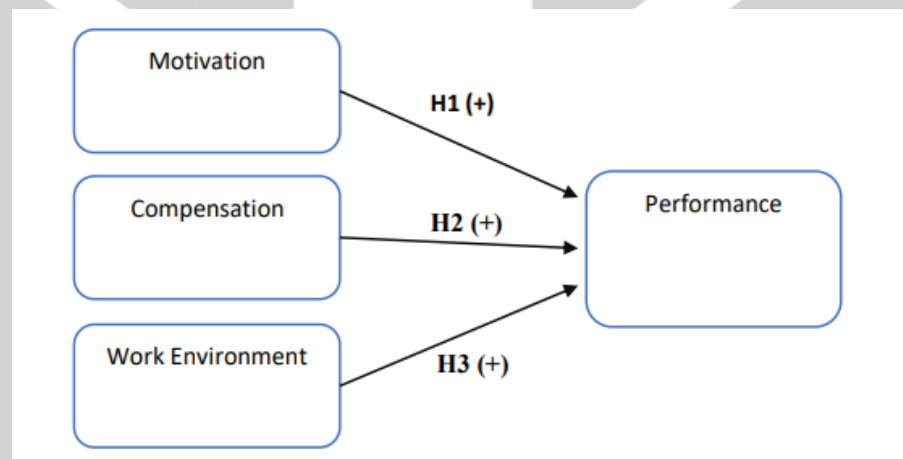
Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sehingga penelitian ini yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta perbedaan maupun persamaan dalam objek yang akan diteliti. Berikut ada penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

2.1.1 Sukriyani, (2021)

Penelitian (Sukriyani, 2021) berjudul *“The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer”*. Jurnal penelitian ini diterbitkan oleh *“Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)”* pada tahun 2021 Volume 4, No 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif dan Instrumen berupa Angket. Dengan menggunakan teknik Purposive Sampling, dipilih 143 responden dari empat instansi Pemerintah Daerah di Kabupaten Kepulauan Yapen. Program statistik SPSS digunakan untuk menganalisis data. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- (i) Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di kabupaten kepulauan yapen.
- (ii) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di kabupaten kepulauan yapen.
- (iii) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di kabupaten kepulauan yapen.



Sumber : Data diolah (Sukriyani, 2021)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran (Sukriyani, 2021)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Terdapat persamaan pada variabel yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y).
2. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan Metode Kuantitatif dan Instrumen berupa angket.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian terdahulu adalah karyawan pejabat public kabupaten kepulauan yapen, sedangkan penelitian saat ini adalah kinerja karyawan milenial di wilayah Surabaya.
2. Perbedaan populasi penelitian terdahulu adalah karyawan dengan jumlah 143 di kabupaten kepulauan yapen, sementara penelitian saat ini yaitu seluruh karyawan milenial wilayah Surabaya dengan rentang usia 25-40 tahun.
3. Penelitian terdahulu menggunakan analisis data dengan SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan SEM-PLS.

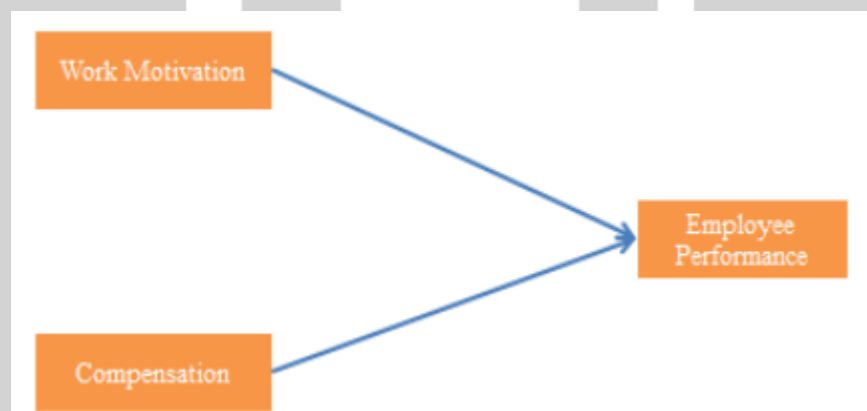
2.1.2 Putu Ayu Desy Pangastuti et al., (2020)

Penelitian (Ayu et al., 2020) berjudul *“The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance”*. Jurnal penelitian ini diterbitkan oleh *“International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding”* pada tahun 2020 Volume 7, No 3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan di dalam perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti Motivasi Kerja dan Kompensasi. Metodologi penelitian adalah *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, 2015 dalam Ayu et al., 2020:295) *ex-post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengkaji peristiwa yang telah terjadi kemudian menelusuri kembali untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Sedangkan pendekatan kuantitatif

adalah data berupa angka atau data kualitatif yang telah dimanfaatkan (Sugiyono, 2015 dalam Ayu et al., 2020:295). Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang tidak dapat dimanipulasi. Responden dalam penelitian ini adalah 71 karyawan yang diambil dengan teknik total Sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa :

- (i) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (ii) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Data diolah (Ayu et al., 2020)

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran (Ayu et al., 2020)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Terdapat persamaan pada variabel yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian yaitu karyawan UMKM batik di kecamatan keraton Kota Yogyakarta, sementara penelitian saat ini karyawan milenial di wilayah Surabaya.
2. Pada penelitian terdahulu tidak ada variabel Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X3).
3. Pada penelitian terdahulu menggunakan regresi berganda dengan jumlah karyawan 71 di UMKM Batik di Kecamatan Keraton Kota Yogyakarta, sementara penelitian saat ini seluruh karyawan milenial di wilayah Surabaya melalui kuesioner *hardcopy* dengan menggunakan SEM-PLS.

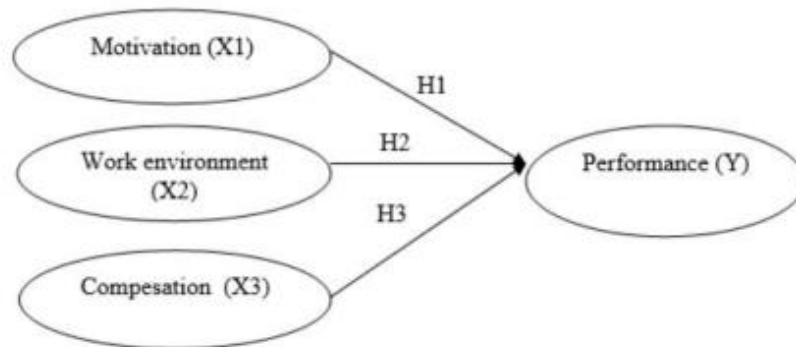
2.1.3 Kadek Oktavia Budi S, AA Sagung Kartika Dewi, (2021)

Penelitian (Budi S dan Dewi, 2021) berjudul *“The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta”*. Jurnal penelitian ini diterbitkan oleh *“European Journal of Business and Management Research”* pada tahun 2021 Volume 6, No 6. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Mercure Hotel Kuta. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif dengan sampel 77 karyawan Mercure Hotel Kuta. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- (i) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- (ii) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (iii) Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Data diolah (Budi S dan Dewi, 2021)

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran (Budi S dan Dewi, 2021)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Terdapat persamaan pada variabel penelitian terdahulu dan saat ini yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y).
2. Persamaan penelitian terdahulu dan saat ini yaitu untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian terdahulu objek yang digunakan adalah karyawan mercure hotel kuta sedangkan penelitian saat ini yaitu karyawan milenial di wilayah Surabaya.
2. Pada penelitian terdahulu dengan sampel berjumlah 77 karyawan di mercure hotel kuta, sementara penelitian saat ini seluruh karyawan milenial di wilayah Surabaya.
3. Penelitian terdahulu menggunakan software SPSS, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SEM-PLS.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sukriyani (2021)	The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer	Motivation, Compensation, Work Environment for Performance	Pegawai negeri sipil kelas II dari empat instansi pemerintah daerah di kabupaten kepulauan yapen dan 143 responden.	Metode analisis data menggunakan regresi berganda dengan menggunakan analisis data SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pejabat publik setempat di Kabupaten Kepulauan Yapen. Sedangkan variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah di kabupaten kepulauan Yapen.
2.	Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)	The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance.	Work Motivation, Compensation for Employee Performance.	UMKM Batik di Kecamatan Keraton Kota Yogyakarta, Responden Dalam penelitian ini adalah 71 karyawan	Penelitian ini menggunakan Regresi berganda.	Hasil penelitian adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Kadek Oktavia Budi S dan AA Sagung Kartika Dewi (2020)	The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta.	Motivation, Work Environment and Compensation for Performance.	Karyawan Mercure Hotel, yang berjumlah 77 karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan software SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

Penulis menggunakan teori-teori berikut yang mendukung penelitian ini.

Landasan teori yang digunakan adalah sebagai berikut :

2.2.1 Motivasi

(Ningsih, 2018 dalam Sukriyani, 2021:905) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang melakukan tindakan atau perilaku tertentu. Ketika kita berbicara tentang motivasi, kita berbicara tentang kebutuhan manusia. Seperti yang didefinisikan oleh (Mathis dan Jackson, 2006 dalam Sukriyani, 2021:905), motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah seperangkat proses yang menciptakan, membimbing, dan menompang perilaku seseorang untuk mencapai tujuan (Greenberg & Baron, 2003 dalam Sukriyani, 2021:905).

(Sholihin, 2019 dalam Ayu et al., 2020:293) menjelaskan bahwa pengertian motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menimbulkan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai

impian kerja. Sedangkan menurut (Efendi et al., 2020 dalam Ayu et al., 2020:293) motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Dengan adanya motivasi diharapkan seseorang terus berusaha untuk membangkitkan semangat dan kedisiplinan dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi (Permadi et al., 2018 dalam Sukriyani, 2021:905). Tingkat seseorang motivasi akan mendorong kesediaannya untuk menunjukkan suatu perilaku atau menentukan seberapa cepat dia akan menyelesaikan suatu tugas (Murni,2019 dalam Sukriyani, 2021:906).

Menurut Sukriyani (2021:910) menjelaskan beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah kompensasi dasar yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan karena telah memberikan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Rasa aman

Menciptakan rasa aman dengan menyediakan alat pelindung diri di tempat kerja agar pekerja tidak perlu khawatir saat bekerja, seperti tersedianya jaminan social bagi pekerja, dana pension dan sarana perlindungan lainnya.

3. Hubungan

Hubungan dengan karyawan dan manajer terjalin dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau masalah dengan pekerjaan yang dilakukan dan komunikasi dengan karyawan terjalin dengan baik.

4. Fasilitas

Pemimpin memberikan kesempatan untuk pengembangan diri yang baik.

5. Kesempatan

Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengekspresikan kreativitas mereka di tempat kerja, suasana hati yang positif meningkatkan kepercayaan diri dan cara berpikir yang berbeda dan berkontribusi pada kreativitas di tempat kerja.

6. Dorongan pimpinan

Dalam proses sosialisasi dan interaksi, pemimpin mampu memberikan dorongan atau memotivasi para bawahan.

Kemampuan bekerja secara optimal

Memiliki kemampuan bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang terbaik dapat menimbulkan motivasi karyawan yang positif.

7. Apresiasi

Dengan memberikan apresiasi yang baik berupa kata-kata, hadiah, tindakan, dll membuat karyawan akan memotivasi dan bekerja lebih keras.

Sedangkan menurut (Ivancevich et al., 2014 dalam Ayu et al., 2020:293) menjelaskan beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain. Keinginan untuk memuaskan kebutuhan tersebut membuat seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat.

2. **Kebutuhan social**

Kebutuhan social yang diekspresikan dalam hubungan dengan orang lain, antara lain kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

3. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan diwujudkan dalam pengakuan dan penghargaan berdasarkan keterampilan yang ada, kebutuhan untuk menghormati dan menghargai karyawan dan manajer lain atas pekerjaannya.

4. **Kebutuhan akan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk memanfaatkan dengan sebaik-baiknya keterampilan dan kemampuan yang ada untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Dalam penelitian ini indikator motivasi yang digunakan adalah indikator menurut Sukriyani (2021:910) (sesuai dengan jurnal yang di replikasi).

2.2.2 Kompensasi

Menurut (Mobley, 1982 dalam Ayu et al., 2020:293) menjelaskan bahwa kompensasi adalah suatu kondisi dimana upah sesuai dengan realitas kompensasi yang diterima oleh karyawan. Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2005 dalam Sukriyani, 2021:906) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan. Pembayaran kompensasi adalah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan segala bentuk penghargaan kepada individu sebagai imbalan untuk menyelesaikan tugas organisasi. (Davis & Newstrom, 1995 dalam Sukriyani,

2021:906) menjelaskan bahwa kompensasi bagi seorang karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan pekerjaannya, ini adalah manfaat tunai dan non-tunai yang diterima karyawan.

Menurut Sukriyani (2021:910) menjelaskan beberapa indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah imbalan tenaga kerja yang dibayarkan secara berkala oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang diperoleh memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara langsung kepada individu karyawan melalui pemberian THR yang dibayarkan setiap tahun.

3. Insentif

Insentif ini dapat diartikan sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif ini juga merupakan sarana untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik.

Sedangkan menurut (Mondy et al., 1993 dalam Ayu et al., 2020:293) menjelaskan indikator kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

- 1) Gaji pokok

Gaji pokok adalah upah pokok, yang diberikan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditentukan dengan kontrak.

- 2) Tunjangan

Tunjangan adalah unsur balas jasa yang dibayarkan langsung kepada individu pegawai dalam nilai rupiah dan dapat diakui secara pasti.

- 3) Bonus

Bonus dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan moral karyawan. Penentuan besarnya bonus bergantung dari kebijakan perusahaan, tidak ada penentuan yang tegas mengenai bonus yang diberikan.

2. Kompensasi Non Finansial

- 1) Gaji yang adil

Gaji yang adil adalah upah yang biasanya didasarkan pada tariff perjam. Gaji adalah dasar pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja manufaktur dan jasa.

- 2) Insentif yang sesuai

Insentif yang sesuai adalah kompensasi tambahan yang lebih tinggi dari gaji atau upah yang ditawarkan oleh organisasi.

- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Tunjangan yang memenuhi harapan, tunjangan yang termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang dibayar perusahaan, rencana pension dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.

4) Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai merupakan tunjangan termasuk seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, parker khusus dll. Objek dapat mewakili hadiah yang signifikan terutama untuk prospek yang sangat berkualitas.

Dalam penelitian ini indikator komunikasi yang digunakan adalah indikator menurut Sukriyani, (2021:910) (sesuai dengan jurnal yang di replikasi).

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan mempengaruhinya dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2005 dalam Sukriyani, 2021:906). Seorang pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika ia bekerja di lingkungan yang tidak kondusif dan dalam kondisi yang tidak mendukungnya untuk bekerja secara optimal, ia akan menjadi tidak termotivasi dan mengabaikan tanggung jawabnya, yang berujung pada penurunan kinerja (Kusriyanto, 1991 dalam Sukriyani, 2021:906). Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila pegawai dalam suatu instansi mampu melakukan segala aktivitasnya secara optimal, baik, aman, dan nyaman Sukriyani (2021:906).

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Untuk menunjang tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kenyamanan lingkungan kerja

karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara optimal.

Menurut Sukriyani (2021:910) menjelaskan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kenyamanan dan Kebersihan

Kenyamanan memegang peranan penting dalam lingkungan kerja, karena karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja dengan merasa nyaman, dan kebersihan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Rasa aman

Rasa aman memberikan ketenangan ditempat kerja dan memberikan kesan positif kepada karyawan terhadap perusahaan.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama yang baik antar karyawan adalah suatu sikap yang diciptakan dalam lingkungan kerja melalui komunikasi yang lancar dan hubungan harmonis antar karyawan.

4. Perawatan fasilitas kerja

Keadilan ditempat kerja diperlukan dalam pemeliharaan benda-benda, agar fasilitas ditempat kerja yang ada tidak mudah rusak dan bersih.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kekompakan internal didalam perusahaan dan pimpinan.

6. Sarana dan Prasarana.

Setiap perusahaan di kantor memberikan sarana dan prasarana untuk mempermudah proses kegiatan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

7. Ventilasi Udara

Ventilasi dan pergerakan udara yang baik ditempat kerja hal yang penting tidak hanya untuk hunian, tetapi juga untuk ruang kerja.

8. Suhu

Perusahaan atau ruang kerja bisa dimulai dengan mendesain interior kantor dan mengatur suhu ruangan yang nyaman agar tidak terlalu panas maupun terlalu dingin.

Sedangkan menurut (Hustia,2020 dalam Budi S dan Dewi, 2021:228) menjelaskan indikator kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan yang memadai untuk karyawan, karyawan mendapatkan penerangan sesuai dengan kebutuhannya dan penerangan di dalam ruangan kerja.

2. Suhu

Suhu udara sesuai kebutuhan karyawan dan adanya alat pendingin udara untuk para karyawan dan ventilasi yang cukup di dalam ruang kerja.

Dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja yang digunakan adalah indikator menurut Sukriyani (2021:910) (sesuai dengan jurnal yang di replikasi).

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya (Edison et al., 2020 dalam Budi S & Dewi 2021:228). Kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Becker et al., 2011 dalam Budi S & Dewi 2021:228). Menurut (Efendi, 2020 dalam Ayu et al., 2020:293) kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2009 dalam Sukriyani, 2021:905) menjelaskan bahwa Kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan. Ini adalah kombinasi dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana dia mencapainya). Sedangkan menurut definisi (Wirawan, 2009 dalam Sukriyani, 2021:905) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi selama waktu tertentu.

Menurut Sukriyani (2021:910-911) menjelaskan beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja adalah kualitas pekerjaan di perusahaan digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan. Hasil kerja yang berkualitas sudah terpenuhi standar mutu yang ditetapkan perusahaan dan keluhan berkurang.

2. Target Tugas

Target tugas merupakan karyawan yang bekerja sesuai dengan target perusahaan yang telah diselesaikan.

3. Hasil pekerjaan

Karyawan menghasilkan pekerjaannya dengan baik, dibangun atas dasar pekerjaan masing-masing karyawan dan dilakukan untuk memenuhi harapan pemimpin.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan waktu, yang tercermin dari waktu kerja dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

5. Komitmen

Komitmen merupakan ruang lingkup dalam pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama yang sejalan dengan visi dan misi serta tanggung jawab dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005 dalam Ayu et al., 2020:294) kinerja memiliki beberapa indicator sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Mencerminkan peningkatan kualitas dan standar tenaga kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, seringkali disertai dengan peningkatan kapasitas dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas pekerjaan

Mencerminkan peningkatan volume atau kuantitas suatu unit kegiatan yang menghasilkan suatu komoditas dalam hal kuantitas. Kuantitas tenaga kerja dapat diukur dengan menjumlahkan nilai-nilai material dan komoditi dari hasil-hasil sebelumnya.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal waktu yang ditentukan untuk mencocokkan hasil dasar dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku ditingkatkan secara maksimal untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Keandalan

Merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dengan pengawasan minimal.

Dalam penelitian ini indikator motivasi yang digunakan adalah indikator menurut Sukriyani (2021:910) (sesuai dengan jurnal yang di replikasi).

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antar Motivasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sukriyani (2021:913) bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sesuai dengan fakta di lapangan dan dengan pengamatan peneliti bahwa masih belum ada apresiasi yang diberikan terhadap karya dan hubungan yang terjalin dengan pimpinan masih belum optimal. Pekerjaan seorang karyawan dibatasi oleh kebijakan yang dibuat oleh atasan. Misalnya, ada beberapa karyawan yang tidak diberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri sehingga menghambat mereka untuk bekerja secara maksimal. Menurut (Kuranchie-Mensah, 2016 dalam Sukriyani, 2021:904), motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini tingkat kinerja karyawan akan tergantung pada kekuatan pendorong seorang karyawan. Motivasi sebagian besar terkait dengan pribadi karyawan itu sendiri, cara dia bekerja, dan hasil pekerjaannya (Jacobsen et al., 2014 dalam Sukriyani, 2021:904). Hasil wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi karyawan disebabkan oleh jarang mereka terlibat dalam pekerjaan, kegiatan, dan pelatihan (BIMTEK) serta kurangnya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Akibatnya, mereka merasa tidak adanya penghargaan di tempat kerja yang seharusnya memotivasi mereka untuk bekerja keras, sehingga membuat mereka tidak nyaman di perusahaan. Tingkat kehadiran mereka juga dinilai minim sehingga kinerja tidak maksimal.

Motivasi adalah hal utama yang membuat seseorang menjadi dorongan untuk bekerja (Adha et al., 2019 dalam Budi S & Dewi, 2021:229). Motivasi adalah

kebutuhan, keinginan, sikap untuk mendorong seorang karyawan menjadi lebih antusias dan semangat dalam menghadapi pekerjaan kondisi di perusahaan (Kusumaningrum, 2020 dalam Budi S & Dewi, 2021:229). Dengan memberikan motivasi kerja, dimaksudkan untuk memberikan insentif kepada pegawai yang bersangkutan agar karyawan bekerja dengan segala daya dan upaya (Pujiyasmi et al., 2017 dalam Budi S & Dewi, 2021:229). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, diantaranya: Tentu saja mereka memiliki semangat atau antusiasme untuk bekerja dengan mereka kemampuan. Hubungan antara motivasi, gairah kerja dan hasil yang optimal memiliki bentuk linier dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, semangat kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Adha et al., 2019 dalam Budi S & Dewi, 2021:229). Motivasi sangat penting untuk didorong oleh karyawan mereka untuk mau bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik tinggi juga. Motivasi kerja adalah suatu rangsangan agar setiap karyawan dapat bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi selalu memiliki semangat untuk bekerja keras untuk mencapai kinerja yang optimal (Kusumaningrum, 2020 dalam Budi S & Dewi, 2021:229).

2.3.2 Hubungan antar Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sukriyani, (2021:914) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mukhlidah, 2020 dalam Sukriyani 2021:914) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik

jika mendapat kompensasi yang adil sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan karyawan, memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan milenial antara lain gaji, uang lauk pauk, TPB (penghasilan tambahan), dan THR (tunjangan hari raya keagamaan). (Hasibuan, 2014 dalam Sukriyani, 2021:904) kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang tunai dan barang-barang yang secara langsung dan tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan mereka. Sistem kompensasi memiliki potensi sebagai sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja (Widasih et al., 2019 dalam Sukriyani, 2021:904). Kepuasan terhadap kompensasi dapat menumbuhkan motivasi yang kuat, menyebabkan karyawan bersedia untuk mendedikasikan diri dan terlibat aktif dalam pekerjaannya (Kusumayuda, 2019 dalam Sukriyani, 2021:904).

2.3.3 Hubungan antar Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sukriyani, (2021:914) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan pengamatan peneliti, ke tidak bermaknaan ini disebabkan karena kantor tersebut belum menyediakan sarana dan prasarana yang memadai seperti laptop dan komputer yang dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa bahkan tidak disediakan meja dan kursi. Nilai yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan tempat mereka bekerja tidak memiliki peran yang signifikan dalam

meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sedarmayanti, 2009 dalam Sukriyani, 2021:904). Seperti yang dikemukakan oleh (Lee & Brand, 2005 dalam Sukriyani, 2021:904), lingkungan kerja dalam suatu organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap kinerja. Hasil lingkungan kerja masih termasuk dalam kategori rendah sehingga perlu peningkatan kenyamanan kerja. Karyawan mengeluhkan hal-hal berikut tentang lingkungan kerja yang tidak nyaman: kantor kecil dan sempit; tidak semua karyawan memiliki tempat duduk sendiri; tidak ada AC ruangan; dan belum tersedianya sarana dan prasarana yang memadai tersedia. Lingkungan kerja yang tidak kondusif karena kantor yang kecil dan sempit serta tidak tersedianya ruang penyimpanan yang memadai sehingga menimbulkan kesan tidak tertib dan berantakan menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

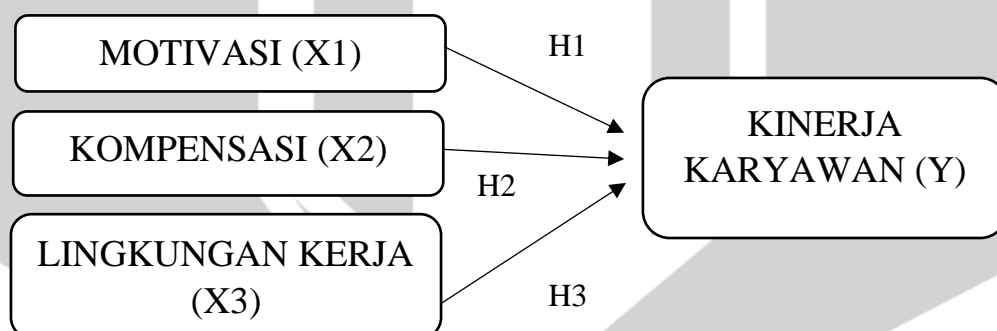
Adanya tempat kerja yang baik dan nyaman lingkungan sangat penting dan perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Lingkungan kerja ini berhubungan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja, sehingga bahwa kinerja pegawai akan baik jika lingkungan baik (Hustia, 2020 dalam Budi S & Dewi, 2021:229). Jika lingkungan kerja perusahaan adalah baik dan nyaman, kinerja karyawan di melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari akan meningkat, dan antusiasme karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja ini merupakan faktor yang sangat penting. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja dan non fisik seperti tempat kerja suasana. Jika pekerjaan fisik dan non fisik lingkungan di perusahaan

tidak baik dan mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan, maka akan menimbulkan pekerjaan yang tidak nyaman, tidak menyenangkan, dan tidak menyenangkan lingkungan. Hal ini akan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, kebosanan yang pada gilirannya dapat menyebabkan berkurangnya loyalitas karyawan atau kepatuhan dengan perusahaan, penurunan karyawan kinerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, lingkungan kinerja yang baik harus diciptakan dan dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga akan berdampak positif, yaitu munculnya semangat kerja dari karyawan dalam menjalankan keluar aktivitas kerja mereka. Penciptaan yang baik, nyaman lingkungan kinerja akan meningkatkan karyawan kinerja dalam bekerja untuk perusahaan. Karyawan kinerja akan meningkat ketika lingkungan kerja baik dan nyaman Budi S & Dewi, (2021:229).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat dibuat kaitan antara Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh Firdha Hilmiyatun Nisa

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Firdha Hilmiyatun Nisa (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa hipotesis sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu :

H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.