

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini mengulas dan menampilkan penelitian-penelitian terdahulu, berikut ini akan penguraian beberapa penelitian terdahulu serta menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini

2.1.1 Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011)

Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan, serta tujuan penelitian ini untuk membuktikan (1) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Badan Kesbanpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah. (2) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja di Kesbanpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah populasi pada penelitian ini yang besarnya sejumlah 106 orang. anggota populasi pada penelitian ini yang bersifat heterogen. maka dari itu penelitian ini menggunakan sampel Tingkat pendidikan para pegawai (PNS) yang tidak sama: SD, SLTP, SLTA, D1, D2, D3, S1, S2, S3 dan perbedaan tingkat golongan setiap pegawai (PNS): golongan I, II, III, IV, Anggota populasi dengan cakupan geografis yang bmenyebar luas. Variabel yang digunakan pada penelitian ini kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Persamaan :

Sama-sama menguji kinerja karyawan sebagai variabelnya dan juga sama memotivasi kerja terhadap karyawan.

Perbedaan :

Pada penelitian terdahulu menggunakan sampel tingkat pendidikan para pegawai (PNS) yg tidak sama, dengan Perbedaan tingkat golongan setiap pegawai (PNS) dengan golongan I, II, III, IV. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel pada Perusahaan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) cab. Pamaekasan Madura, selain itu pada variabel terdahulu menggunakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan pada penelitian saat ini menambah variabel motivasi kerja karyawan di perusahaan bank, fasilitas perusahaan dan tingkat kejenuhan. Bedanya lagi variabel yang digunakan hanya tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi kerja, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan lima variabel sekaligus yaitu Pelatihan kerja, Motivasi karyawan, lingkungan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi karyawan.

2.1.2 Anoki Hendrian Dito (2010)

Judul penelitian Anoki Hedian Dito adalah Pengaruh Komopensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabael *interveining* dan tujuan pada penelitian ini membuktikan apakah pengaruh kompensasi perusahaandapat berpengaruh tterhadap kinerja karyawan perusahaan, Tujuan-tujuan tersebut agar penelitian ini tercapai dengan

baik. Pada penelitian ini menggunakan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Serta menggunakan variabel kompensasi adapun kompensasi yang di bagi menjadi empat bagian yaitu: Upah dan gaji Karyawan , Insentif karyawan, Tunjangan Karyawan, fasilitas karyawan, Motivasi kerja dan kinerja.

Persamaan :

Sama-sama menguji kinerja sebagai variabelnya dan juga sama memotivasi kerja terhadap karyawan dan fasilitas perusahaan

Perbedaan :

Perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sampel yang di gunakan pada penelitian ini menggunakan sampel random dengan teknik simple random sampling, sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian saat ini yaitu menggunakan sampel karyawan bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) serta karyawan bank lainnya untuk mendapatkan kesimpulan yang meluas.

2.1.3 Asriyanti Amrullah (2012)

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kompenasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Tujuan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karayawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Pada penelitian ini menggunakan Populasi dan Sampel yang telah di pelajari dan di tarik kesimpulannya maka populasi dan sampel di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makasar yang berlokasi di Jalan Achmad Yani No. 8 Makassar baik karyawan tetap maupun karyawan kontra. Variabel independen (Variabel yang di pengaruhi) dalam penelitian ini adalah kompensasi , yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Variabel dependen (variabel yang mempengaruhi) atau variabel dari kompensasi dalam penelitian ini adalah 1. Gaji, 2. Bonus, 3. Program-program proteksi dengan indikator yaitu tenaga kerja.

Persamaan :

Sama- sama menggunakan sampel karyawan bank BRI (Bank Rakyat Indonesia). Menggunakan variabel kinerja karywan sebagai vaeiabel dependennya.

Perbedaan :

Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sampel yang digunakan berbeda tempat penelitiannya jika penelitian terdahulu melakukan penelitiannya di wilayah Makasar sedangkan penelitian saat ini melakukan penelitiannya di daerah Pamekasan Madura, dan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu Kompensasi. Jika penelitian yang akan di lakukan akan menggunakan lima variabel yang berkaitan yaitu, Kepelatihhan Kerja, Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Karyawan.

2.1.4 Lucky Wulan Analisa (2011)

Judul dari penelitian ini yaitu Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Semarang. Adapun Variabel yang digunakan terhadap penelitian ini adalah Variabel independen (Variabel yang mempengaruhi) adalah Kinerja Karyawan (Y). Dan Variabel dependen (variabel yang di pengaruhi) penelitian ini adalah (1) Motivasi Kerja (X1), (2) Lingkungan Kerja (X2).

Persamaan :

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ialah sama-sama menggunakan Motivasi kerja dalam variabel independennya

Perbedaan :

Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti saat ini adalah sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan Dinas Perindustrian dan Dinas Perdagangan, sedangkan penelitian saat ini yang akan dilaksanakan menggunakan sampel penelitiannya Karyawan di bagian *Accounting Officer* Perusahaan Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia).

2.1.5 Yerri Suryoadi (2012)

Penelitian ini berjudul pengaruh kepelatihan kerja dan Kepuasan kompensasi terhadap karyawan pada Bank Muamalat Cab. Semarang. Penelitian

ini menggunakan sampel staff di Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang yang berjumlah 46 orang staff dan 1 orang pimpinan dan sampel pada penelitian ini mengambil sampling jenuh dikarenakan sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Persamaan :

Persamaan pada penelitian juga menggunakan variabel dependen Pelatihan kinerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta objek penelitian ini juga mengambil objek perusahaan Bank.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian ini berbeda kota yaitu kota Semarang Jawa Tengah dan penelitian saat ini akan dilaksanakan di Kabupaten Pamekasan Madura Jawa Timur, adapun hal variabel penelitiannya tidak menggunakan Kepuasan kompensasi tetapi hanya Kompensasi Kerja.

2.1.6 Regian Aditya Reza(2010)

Judul pada penelitian ini adalah Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Penelitian ini tidak menggunakan sampel dikarenakan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus yang di ambil dari keseluruhan populasi. Populasi pada penelitian ini hanya sebesar 112 karyawan, dalam jumlah tertentu maka dapat di ambil kesimpulan untuk memenuhi pengujian populasi. Seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT Sinar Sentosa Perkasa menjadi

sampel pada penelitian ini, dan gabungan dari peristiwa pada sampel tersebut menjadi populasi pada penelitian ini.

Persamaan :

Variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi karyawan juga digunakan dalam penelitian yang akan dilaksanakan saat ini. Objek penelitian ini juga meneliti di Bank Rakyat Indonesia dan karyawan perusahaan yang bekerja di bank tersebut.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu objek penelitian ini di PT Sinar Sentosa Perkasa sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan objek Perusahaan Bank BRI cab. Pamekasan Madura. Populasi dan sampel juga berbeda dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

2.2 Landasan Teori

2.2.4 Pengertian Kinerja

Daniel Arfan Aruah (2013) dalam buku Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa kinerja berasal dari hasil kerja yang menunjukkan kualitas kerja dan kuantitas kerjanya yang akan dicapai di dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dalam perusahaan. Maka dari itu penjelasan di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa output atau hasil kerja karyawan adalah kualitas prestasi kerja ataupun kemampuan dalam bekerja yang di capai dalam satu periode waktu, sehingga perusahaan memberikan tanggung jawab bagi pekerja untuk di menyelesaikan tugasnya.

Aurelia Potu (2013) menyatakan bahwa kinerja di dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang merupakan jawaban, berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Aurelia potu (2013) juga menyatakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang akan dicapai oleh seorang karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan itu sangat sesuai dengan tujuan perusahaan. Sarita Permata Dewi (2012) menyatakan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang didapatkan dari seseorang atau kelompok kerja sesuai dengan ketentuan organisasi ataupun perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika perusahaan.

2.2.5 Pengertian Pelatihan Kerja Karyawan

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih di tujukan kepada perkembangan karyawan yang bagus di dalam bidang komunikasi, ilmu, keterampilan, wawasan, dan perilaku, seorang karyawan serta lebih kepada sifat singkat. Citra Indah Zauna (2013) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berhubungan dengan keterampilan (*skill*) dan diutamakan untuk keperluan dimasa sekarang dan di masa yang akan datang. Citra Indah Zauna (2013) mengungkapkan pendapat mengenai pelatihan, sebagai berikut: untuk memperbaiki penguasaan kerja dengan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan terutin perlu adanya Latihan (*Training*) dalam pekerjaan. Kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) bisa di sebut juga pelatihan kerja untuk menyiapkan para pekerja untuk lebih siap dengan tugas dan

tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan di masa yang akan datang. Maka dari itu pelatihan kerja juga sangat penting bagi perusahaan, yang akan di lakukan secara bertahap agar dapat mempengaruhi kehidupan organisasi pekerja ataupun karyawan dalam perusahaan dengan cepat.

Citra Indah Zauna (2013) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang untuk mengembangkan keterampilan dasar yang di butuhkan untuk menjalankan kebutuhan mereka. Citra Indah Zauna (2013) juga menyatakan pelatihan adalah didalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Proses pelatihan kerja sangat penting bagi karyawan maupun karyawan untuk meningkatkan kemampuannya di dalam perusahaan.

Citra Indah Zauna (2013) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pelatihan, pengertian, dan pengetahuan, terhadap kelompok yang benar-benar terjadi, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pelatihan, kejujuran dan keterampilan.

Dari pernyataan di atas, dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan kepelatihan menitik beratkan pada :

1. Membantu pegawai dalam menambah pengetahuan dan keterampilan.
2. Pengetahuan dan keterampilan tersebut sangat erat hubungannya dengan pekerja sekarang ataupun masa yang akan datang.
3. Pelaksanaan pendidikan dan keterampilan haruslah direncanakan dan di organisasikan untuk mendapatkan

efektivitas dalam pelaksanaan pendidikan dan kepelatihan itu sendiri.

2.2.3 Pengertian Motivasi Karyawan

Aurelia Potu (2013) juga menyatakan mengenai motivasi karyawan yaitu suatu proses kerja yang menjelaskan kualitas kerja, arah kerja, dan ketekunan diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi merupakan kemauan atau keputusan yang menyebabkan karyawan melakukan sesuatu. Perilaku seorang karyawan ditetapkan oleh keinginan pencapaian beberapa tujuan perusahaan, keinginan itu juga dapat di artikan sebagai Motivasi. Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012) menyatakan dengan demikian motivasi adalah pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuannya. Motivasi terbagi menjadi dua bagian yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi Positif adalah pemberian hadiah atau imbalan kepada karyawan yang telah mencapai tujuan perusahaan adalah proses yang di pengaruhi oleh seseorang., sedangkan Motivasi Negatif adalah kehilangan jabatan, uang serta pengakuan yaitu mempengaruhi seseorang dengan ancaman tersebut.

2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lucky Wulan Analisia (2011) terbentuknya suatu kondisi dalam lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan karyawan ada beberapa faktor antara lain yaitu:

1. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh

2. Kelembaban di tempat kerja

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

3. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan

kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia dalam bekerja. Selain warna dapat merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterima oleh penglihatan. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

6. Dekorasi Tempat Kerja

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

7. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih

dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja

8. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

9. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan

tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan di sekitar tempat kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu di perhatikan keamanan di dalam kerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja suatu petugas keamanan (SATPAM) di dalam perusahaan demi keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

11. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) dalam Lucki Wulan Analisia(2011) menyatakan bahwa ada dua jenis lingkungan kerja secara garis besar, jenis lingkungan kerja tersebut adalah :

1. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu ada dua kategori yang mempengaruhi karyawan dan karyawan di dalam perusahaan yang secara langsung maupun secara tidak langsung di semua tempat kita bekerja :

- a. Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan karyawan perusahaan seperti: Kursi, Pusat kerja, ketenangan dalam lingkungan perusahaan, dan

sebagainya.

- b. Lingkungan umum atau lingkungan perantara seperti: Rumah, Kantor, Pabrik, Sekolah, Kota, Sistem Jalan Raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan yang sangat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lucky Wulan Analisia (2011) menyatakan Lingkungan Kerja Fisik adalah Hal yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam perusahaan antara lain Kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan dalam ruangan kerja, getaran mekanis, bau-bauan dalam lingkungan kerja dan warna di tempat kerja. Semua hal tersebut yang kan mempengaruhi di tempat kerja seorang karyawan perusahaan, yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non fisik

Lucky Wulan Analisia (2011) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah Hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan dalam lingkungan kerja semua keadaan tersebut ada hubungannya dengan hasil kerja yang di peroleh oleh seorang karyawan.

2.2.5 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Aurelia Potu (2013) menyatakan gaya kepemimpinan melibatkan hubungan antara pengaruh yang sangat mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan secara langsung, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang ingin di miliki bersama oleh pemimpin dan bawahan di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Aurelia Potu (2013) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang yang menggunakan tugas dan wewenangnya di dalam sebuah perusahaan, yang ditujukan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan serta untuk mencapai tujuan kerja dalam organisasi ataupun perusahaan. Sarita Permata Dewi (2012) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang baik serta pimpinan perusahaan dapat mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat di terima oleh seluruh karyawan perusahaan serta mendukung terciptanya suasana kerja yang baik, sehingga dapat menghasilkan kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan yang kurang efektif tidak akan memberikan pengaruh yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan ataupun tugas-tugas yang di berikan perusahaan ntuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin di capai di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Ni Made Ria Satyawati (2014) juga mengungkapkan Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan di tunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi seseorang ataupun karyawan di dalam perusahaan, pola perilaku tersebut dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti, nilai-nilai positif di dalam bekerja, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri seorang pemimpin.

2.2.6 Pengertian Kompensasi Kerja Karyawan

Cristilia O Pusuma (2012) menyatakan bahwa Kompensasi adalah suatu informasi yang berbagai bagian proses untuk memberikan imbalan atas jasa kepada karyawan dan karyawatnya untuk melaksanakan pekerja serta memotivasi karyawan dan karyawatnya sehingga dapat mencapai prestasi yang diinginkan dalam kerjanya. Cristilia O Pusuma (2012) juga menjelaskan kompensasi karyawan adalah pendapatan barang langsung atau tidak langsung yang berupa uang yang diterima karyawan yaitu adalah imblan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan ataupun organisasi.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan,(2012) kompensasi karyawan adalah pembayaran langsung ataau tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan yaitu adalah tambahan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan giat untuk menghasilkan pencapaian produktivitas kerja yang sangat tinggi di dalam perusahaan. Dalam pengembangan dan penerapan sistem kompenasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai jelas yang harus di pertimbangkan.

2.3 Pengaruh antara Variabel

2.2.1 Hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Citra Indah Zuana (2013) Karyawan maupun karyawati merupakan salahsatu faktor penting di dalam perusahaan ataupun oraganisasi untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin di capai oleh perusahaan. Alasan tersebut merupakan salah satu usaha yang sangat penting dalam penerpan meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan kerja.

Kegiatan pelatihan akan menambah pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang akan berpengaruh pada prestasi di dalam pekerjaannya.

Citra Indah Zuana (2013) program latihan serta pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja. Setelah menjalani program pelatihan akan menambah wawasan bagi para karyawan maupun karyawatnya, sehingga perusahaan ataupun organisasi dapat berharap kepada para karyawan maupun karyawatnya yang telah mengikuti program pelatihan dan pendidikan tersebut dapat meningkatkan prestasi dalam kerjanya serta dapat bekerja dengan baik dan benar agar dapat meningkatkan pula prestasi perusahaan dalam dunia pekerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Citra Indah Zuana (2013) menyatakan di dalam dengan penjelasan singkat bahwa untuk peningkatan kerja di masa yang akan datang, kepelatihan kerja sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Kesimpulan pernyataan di atas bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi prestasi kerja karyawan maupun kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menghasilkan bahkan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan yang sangat bagus bagi pekerja perusahaan yang telah mengikuti program pelatihan, bahkan bukan hanya prestasi maupun kinerja yang akan mengalami peningkatan gaji seorang karyawan juga akan meningkat sesuai dengan prestasi dan kinerja karyawan yang produktif. Maka dari itu perusahaan benar-benar harus memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan maupun karyawati dalam perusahaan ataupun organisasi tersebut ketika telah mengikuti

program yang di berikan oleh perusahaan.

H1 : Pelatihan Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan ataupun oraganisasi, motivasi juga sangat berperan penting dalaam kinerja suatu karyawan untuk menuju tujuan yang di inginkan perusahaan. Regina Aditya Reza (2012) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi sangat penting bagi karayawa di karenakan seorang pekerja harus selalu berfikir dengan kreatif dalam pengmabangan cara bekerja dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang di tuntut untuk giat dan katif di dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut seorang karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan, oleh karena itu jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki pula tingkatan kerja yang sangat tinggi sehingga kerja yang di hasilkan sangat baik dan produktif bagi perusahaan. Hal ini berarti membuktikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pada seorang kaaryawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.

H2 : Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Citra Indah Zuana (2013) menyatakan karyawan maupun karyawan perempuan merupakan Sumber Daya Manusia bagi perusahaan atau organisasi, dalam pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas-tugas perusahaan organisasi ataupun perusahaan tidak dapat lepas dari peranan karyawan maupun karyawan perempuan perusahaan. Lingkungan Kerja Karyawan adalah salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan perusahaan. Keadaan yang bersih, nyaman dan menyenangkan adalah lingkungan yang akan mendukung proses karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Keadaan tersebut akan membantu proses kerja seorang karyawan dalam perusahaannya. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah melalui tingkah laku para anggota-anggota organisasi, yaitu dapat dilihat dari sifat hubungan antara beberapa rangkaian variabel – variabel yang ada, yang bersama-sama saling mempengaruhi hasil yang diinginkan. Variabel-variabel tersebut meliputi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta kebijakan dan praktek manajemen.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) menyatakan untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman., sehingga dapat membuat karyawan mencapai pada tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang sangat optimal. Keadaan yang tenang dan bersih yang berada dalam diri seorang karyawan timbul dari keadaan lingkungan yang bersih.

Turunnya kinerja seorang karyawan sehingga tidak dapat menghasilkan pekerjaan yang produktif dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan timbul dari lingkungan kerja buruk dan kurang nyaman di perusahaan. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mecurahkan perhatiannyapenuh terhadap pekerjaannya. Pernyataan di atas tersebut memperkuat pendapat yang di berikan. Citra Indah Zuana (2013) mengungkapkan karyawan yang mapu menyelesaikan kegiatan dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang sangat optimal, apabila lingkungan kerja seorang karyawan dapat mmenunjang pada hasil kerja tersbut. Pernyataan tersebut merupakan faktor-kator yang dapat mempengaruhi hasil kerja dalam lingkungan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Rohania Abdilah Handoko (2011) menyatakan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan di terapkan dalam perusahaan di dalam sebuah gaya kepemimpinina merupakan suatu faktor dalam peningkatan kerja seorang karyawan, sebagai pengembangan organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan, dan membentuk semangat kerja yang sangat baik kepada karyawan atau bawahannya. Pemimpin perlu mempertimbangkan cara gaya kepemimpinan yang sanagat tepat dan baik dalam menerapkannya gaya kepemimpinan di perusahaan ataupun organisasinya. Rohmania Abdilah Handoko (2011) Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku dan taktik yang sering di terapkan oleh pemimpin perusahaan

ataupun organisasi, dengan tujuan individu atau sasaran yang telah menjadi keputusan bersama.

Rohania Abdilah Handoko (2011) menyatakan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, dalam pernyataan tersebut Rohania Abdilah Handoko menyatakan bahwa Hubungan gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Gaya hasil tersebut di peroleh dari (Rohania Abdilah handoko pada, 2011). Pernyataan di atas juga dapat kita simpulkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan berperan penting bagi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Bahkan gaya kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi harus di terapkan dengan baik dan benar seperti pernyataan yang ada pada penjelasan di atas.

H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.5 Kompensasi kerja dengan Kinerja Karyawan

Yerri Suryoadi (2012) menyatakan bahwa hasil yang di peroleh karyawan sebagai pengganti imbalan jasa yang telah di berikan kepada perusahaan di sebut sebagai kompensasi. Pemberian kompensasi adalah fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam menjalankan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas wawasan atau pekerjaan dan pengabdian di dalam bisnis perusahaan.

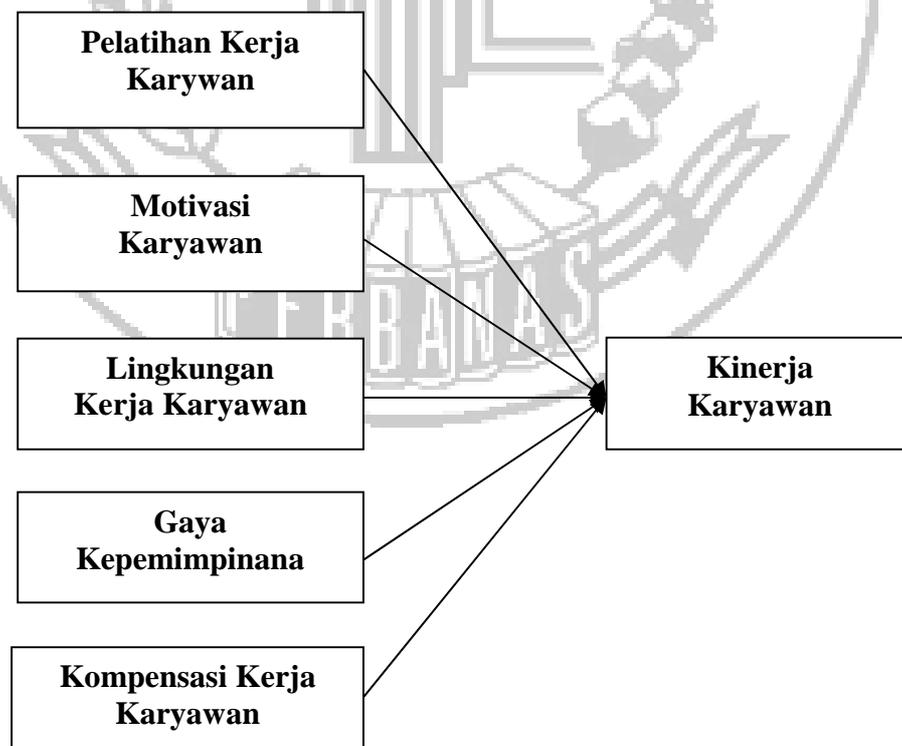
Yerri Suryoadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan sangat signifikan. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang di berikan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerjanya yang sangat tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga kinerja karyawan yang optimum.

Dengan pernyataan di atas kompensasi karyawan sangat berkaitan penting terhadap kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

H5 : Kompensasi Kerja Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Di kelolah oleh peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab terjadinya tingkat produktivitas kinerja karyawan yg meliputi Motivasi kerja karyawan, Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan dan kpelatihan karyawan pada bagian akuntan di Perusahaan . Berdasarkan pemikiran tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini dapat di sajikan pada gambar 2.1

Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan atau bank terkait, maka dari itu bank perlu untuk meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut agar mencapai suatu tujuan yang ingin di capai oleh bank tersebut. Bank tersebut tidak hanya memperkejakan karyawan dengan tugas masing-masing karyawannya, tetapi bank tersbut juga harus dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja pada setiap karywan –karyawan tersebut. Kompensasi merupakan salah satu peningkat smangat karywan dalam kinerjanya, kompensasipun juga salah satu hal yang di harapkan bagi setiap karywan di perusahaan ataupun bank. Dengan adanya tingkat resiko dalam setiap pekerjaan di bank, bankpun juga harus memberikan kompensasi kepada karyawan agar apa ingin di tuju oleh perusahaan ataupun bank tersebut dapat tercapai dengan baik.

Motivasi dalam pekerjaan sangat di butuhkan agar kinerja dalam setiap karyawan tidak menurun dan tetap setabil ataupun meningkat, adapun motivasi yang harus dilakukan oleh bank tersbut untuk menjaga kinerja karywannya tidak menurun sehingga apa yang ingin di capai oleh perusaahaan ataupun bank tersebut tercapai dengan baik dan benar. Lingkunagan juga sangat berperan

penting dalam kinerja setiap karyawan bank, karna lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Adapun juga gaya kepemimpinan yang juga berpengaruh dalam kinerja karyawan, karenanya ada gaya kepemimpinan maka karyawan perusahaan akan dapat berprestasi dan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan posisi yang baik di dalam suatu perusahaan atau bank dan yang terakhir dalam kerangka pemikiran di atas harus adanya pelatihan karyawan, untuk mencapai tujuan perusahaan atau bank tersebut, di mana pelatihan itu sangat berperan penting untuk meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan kerja yang sangat produktif bagi karyawan di perusahaan atau bank tersebut. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan perusahaan bank, perusahaan bank tersebut akan menciptakan dan memberi ide-ide yang kreatif dan wawasan kerja yang sangat besar bagi karyawan maupun karyawan dalam perusahaan bank tersebut.

Penjelasan di atas telah mengulas mengenai rangka pemikiran peneliti dalam 5 variabel dependen tersebut sangat berkaitan dalam menciptakan ataupun menghasilkan kinerja yang sangat produktif bagi karyawan-karyawan perusahaan bank tersebut sehingga nantinya perusahaan akan menghasilkan pekerja-pekerja yang handal dalam bidang masing-masing, bahkan nantinya dalam penelitian ini di harapkan akan menghasilkan hasil yang sangat baik bagi perusahaan bank tersebut.

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Tingkat Pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Kompensasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

