

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli**

Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

###### **2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Farida & Hartono (26:2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan

- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### **2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut:

- 1. Tanggung jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu (Schultz dan Schultz, 2010: 254). Sedangkan menurut Siagian (2014:56), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur lingkungan kerja antara lain: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas pendukung, hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan bawahan.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), lingkungan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

#### 1. Kondisi lingkungan kerja fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

- a) Faktor lingkungan tata ruang kerja.

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

## 2. Kondisi lingkungan kerja non fisik

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lainlain.

b. Faktor status sosial.

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

## 3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

A. Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

#### B. Keletihan dalam bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Hanasyha (2016):

1. *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan
2. *Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tentram
4. *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja yang tidak bising.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi menurut Garry Dessler dalam (Kunartinah 2012) definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Dalam penelitian Nawiyah *et.al* (2017: 80) Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management (HRM)* yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Sedangkan menurut T. Hano Handoko (2001: 251) kompensasi merupakan segala sesuatu yang telah diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dalam penelitian Thaief *et.al* (2015:24) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah bentuk upaya apapun pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari kerja karyawan. Sedangkan menurut susilo Martoyo (2000: 89) kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employess*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak

langsung berupa uang (*nonfinancial*). Njoroge & Kwasira (2015: 90) menyatakan bahwa kompensasi termasuk pengeluaran seperti bonus, pembagian keuntungan, lembur dan hadiah yang mencakup hadiah uang dan non moneter seperti sewa rumah dan fasilitas mobil terhadap karyawan yang dipekerjakan.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan- peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang- undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain sebagai berikut:

- a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d) Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak

sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

- f) Biaya Hidup/Cost of Living. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- g) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- h) Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- i) Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).
- j) Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.



#### **2.1.3.4 Indikator Kompensasi**

Menurut Umur (2016:234) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan) yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

## **2.1.4 Etos Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja**

Etos Kerja menurut Mathis & Jackson (2006) dalam setiawan (2018:84) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, Sinamo (2011:55) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Donni Juni Priansa (2014: 285) etos kerja dipengaruhi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

#### **A. Faktor-Faktor Internal**

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, adalah:

1. Agama – Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.
2. Pendidikan - Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.
3. Motivasi - Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;

4. Usia - Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.
5. Jenis Kelamin - Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

## **B. Faktor-Faktor Eksternal**

Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

1. Budaya - Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.
2. Sosial Politik - Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
3. Kondisi Lingkungan (Geografis) - Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.
4. Struktur Ekonomi - Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.
5. Tingkat Kesejahteraan - Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.
6. Perkembangan Bangsa Lain - Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa

batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

#### **2.1.4.3 Indikator-Indikator Etos Kerja**

Adapun indikator dalam etos kerja menurut Sinamo (2005: 151) yaitu :

- a) Penuh Tanggung Jawab
- b) Semangat Kerja yang Tinggi
- c) Berdisiplin
- d) Tekun & Serius
- e) Menjaga Martabat dan Kehormatan

#### **2.2 Review Penelitian Terdahulu**

Peneliti Pertama, I Gede Redita Yasa dan A.A. Sagung Kartika Dewi tahun 2019 dalam E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 8 No. 3 2019 : 1203-1229 ISSN 23028912 Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Udayana, Bali. Dengan Judul Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Hasil Uji Validitas untuk setiap variable dinyatakan valid, dan untuk uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Hasil analisis jalur substruktural 1 dengan persamaan  $M = -0,264X + e1$  dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,394 mempunyai arti sebesar 39,4% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,6%.

Peneliti Kedua, Rohana Sianipar dan Vania Salim tahun 2019 dalam Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JAIM) volume 15 No.1 Mei 2019 ISSN 0216-7832 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dengan judul Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai pada PT. Timur Raya Alam Damai

Peneliti Ketiga, Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani tahun 2016 dalam E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5, No. 1,2016 : 500-532 ISSN :2302-8912. Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Udayana, Bali. Dengan Judul Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil Uji Validitas untuk setiap variable dinyatakan

valid, dan untuk uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Hasil analisis jalur persamaan struktur 1 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis jalur persamaan struktural 2 : motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. oleh karena standard koefisien beta : kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Peneliti Keempat, Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati tahun 2020 dalam Jurnal Ekobis (Ekonomi, Bisnis dan Manajemen) Vol. 10 No. 1,2020 eISSN :2716 : 3830 p-ISSN : 2088-219X. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta, Jakarta. Dengan Judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Retailindo. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo, kemudian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo, dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja tidak menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan.

Peneliti Kelima, I Ketut Andika Widyaputra A.A. Sagung Kartika Dewi tahun 2018 dalam E-Jurnal Manajemen Unud , Vol. 7 No. 1,2018 :85-104 ISSN:2302-8912 Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Udayana, Bali. Dengan Judul Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance. Hasil Uji Validitas untuk setiap variable dinyatakan valid, dan untuk uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Hasil analisis jalur structural 1 :  $Y_1 = 0,860X + e_1$  ;struktural 2 :  $Y_2 = 0,346 X + 0,474 Y_1 + e_1$ ; persamaan regresi tersebut dapat diartikan yaitu variabel X memiliki koefisien regresi sebesar 0,346 berarti motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. variabel Y1 memiliki koefisien regresi sebesar 0,474 berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif kinerja karyawan. Hasil analisis pengaruh X terhadap Y2 diperoleh nilai sig t sebesar 0,018 dengan nilai koefisien beta 0,346. nilai sig t 0,018 kurang 0,05 yang mempunyai arti bahwa motivasi insttriksik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti Keenam, Achmad Jufri, Siti Nur Qomariah Ashlihah tahun 2018 dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen Volume 02 No. 2. Des. 2018 E-ISSN 2581-0707. Dengan Judul pengaruh motivasi 2 kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten jombang. Hasil Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang mempunyai tiga indikator. Variabel motivasi kerja yang memiliki 14 item pertanyaan, diketahui pada salah satu indikatornya yaitu kebutuhan berkuasa memiliki 2 item pertanyaan yang tidak valid, karena besarnya  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item tersebut dihilangkan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari keseluruhan variabel yang di uji nilai Alpha Cronbach  $> 0,70$  sehingga dapat disimpulkan keempat variabel yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Peneliti Ketujuh, Akshatha B.G., Prof. Akash S.B. tahun 2017 dalam Jurnal International Research Journal of Commerce Arts and Science Volume 08 No. 10. Des. 2018 ISSN 2319-9202 Rani Channamma University, Vidya Sangama, Bhutharamanahatti, Belagavi. Dengan Judul Impact of Job Satifcation on Job Productivity – with Reference to Selected Woman Employees in BPOs. Metode penggunaan data berdasarkan observasi secara langsung melalui pengalaman dengan menggunakan form atau kuesioner. Sampel 40 responden dengan menggunakan teknik random sampling. BPO (Bussiness Process Outsourcing) Hasil sebagian besar responden di BPO adalah kaum muda, belum menikah dan lebih suka bekerja dalam shift sehari daripada shift yang berbeda. BPO memastikan keselamatan 100% untuk karyawannya yang bekerja dalam shift malam dan memperketat kebijakan keselamatan mereka dan kendaraan pickup dan drop yang disponsori perusahaan untuk karyawan wanita. Perempuan yang sudah menikah menghadapi diskriminasi pada berbagai tahap seperti perekrutan, promosi sebagai organisasi percaya bahwa mereka tidak dapat mengelola rumah dan pekerjaan. Karyawan wanita menghadapi lebih banyak tekanan dibandingkan dengan pria selama berbagai shift kerja yang mempengaruhi secara fisik dan mental.

Peneliti Kedelapan, Ferum Mahendra Pranita tahun 2017 dalam Jurnal Proceeding of ICECRS Volume 01 hal 24-31 Nov. 2017 ISSN 2548-6160 Universitas Muhamadiyah Sidoarjo. Dengan Judul Influence of Motivation and organizational Comitment on Work Satification and Employee Perfomance. Metode penggunaan data berdasarkan observasi secara langsung melalui pengalaman dengan menggunakan form atau kuesioner. Sampel 60 responden dengan menggunakan analisa teknik yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil uji positif dan signifikan, Kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang BRI Sidoarjo dari analisis data yang diperoleh diperoleh hasil bahwa nilai Koefisien Jalur diperoleh pada pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) pada Kinerja (Y2) adalah 0,396.

Peneliti Kesembilan, Amhad Ali, Li Zhong Bin dkk tahun 2016 dalam Jurnal International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Volume 6 No. 9 2016 ISSN 2222-6990 Management College, Fujian Argiculture and Forestry University, China. Dengan Judul The Impact of Motivation on the Employee Perfomance and Job Satification in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. Metode penggunaan data berdasarkan observasi secara langsung melalui pengalaman dengan menggunakan form atau kuesioner. Sampel 200 responden dengan menggunakan uji Realiability, Pearson Correlation dan analisa regresi. Hasil uji Cronbach's alpha dari kepuasan kerja 0.834 ke motivasi 0.912 sementara kinerja karyawan 0.834. semua variabel diatas 0.8 dan menunjukan reliable. Uji korelasi bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan karyawan kinerja dan kekuatan hubungan ini adalah 41,2%. Motivasi dan kepuasan kerja adalah berhubungan positif dan kekuatannya 37,5%. Akhirnya hubungan positif antara karyawan kinerja dan kepuasan kerja adalah 45,4 kuat. Diindikasikan bahwa motivasi positif berkorelasi dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan nilai p 0,000 yaitu signifikan pada 1%. Analisis regresi menunjukkan R square nilai 0,661. Koefisien hubungan menjelaskan bahwa nilai R square adalah 0,661; yang berarti 66,1% dari varians dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Itu Nilai beta ( $\beta$ ) dari koefisien terstandarisasi menunjukkan variabel yang berkontribusi terhadap variabel tak bebas. Temuan ini

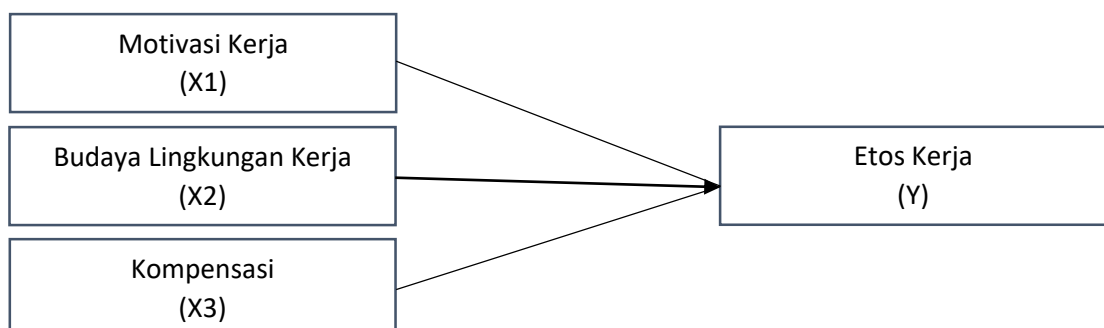
menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi karyawan ( $\beta = 0,438$ , nilai p kurang dari 0,01).

Penelitian Kesepuluh, Novfarly leonard Lengkong, Adolfinia, Yantje Uhing tahun 2020 dalam Jurnal EMBA (Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi) Volume 8 No. 1 2020 ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Dengan judul Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Badan Pertahanan Nasional Manado.

Penelitian Kesebelas, Bobby Hendra Widodo, Febsri Susanti tahun 2018 Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padan.

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual Penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013)



Ket :  $\longrightarrow$  Pengaruh Parsial



### **2.3.1 Keterikatan antar variabel penelitian**

#### **I. Keterikatan antar Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja.**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. (Nurchayani, 2016:525-526)

#### **II. Keterikatan antar Budaya Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.**

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efiseinsi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

#### **III. Keterikatan antar Budaya Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.**

Bersadaran penelitian sebelumnya kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi berperan sebagai interaksi karyawan dalam mencapai tujuan yaitu untuk kepuasan. Kompensasi berperan sebagai peningkat dinamika perilaku organisasional yang positif. Terbukti melalui kompensasi koordinasi yang mantap dapat terwujud, berbagai masalah dapat dipecahkan, informasi dapat tersebar luas dan konflik dapat diselesaikan secara memuaskan dengan adanya kompensasi dapat menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana langkah mereka bekerja agar bekerja dengan baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kepuasan jika dibawah standard. (Fauzan, 2014:30).

### **2.3.3. Hipotesis atau Proporsisi**

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Etos kerja Pegawai (Y) di Jakara Timur

H2 = Terdapat pengaruh langsung Budaya Lingkungan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y) Pegawai di Jakarta Timur

H3 = Terdapat pengaruh langsung Kompensasi (X3) terhadap Etos Kerja (Y) Pegawai di Jakarta Timur