

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja (Sinambela, 2018:7). Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi pengembangan tim kerja sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hamali (2018: 2) Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam MSDM (2018) menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu day seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi yang harus diperhatikan, seperti fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2018):

1. Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan, adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian, adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian, adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Sinambela (2018:217) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

2.1.2.2 Bentuk Kompensasi

Davis dan Werther (Marwansyah, 2014:276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu :

1. Kompensasi langsung, yang terdiri atas gaji dan upah pokok dan insentif dan bagi hasil.
2. Kompensasi tidak langsung, yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan kedalam dua jenis yang disediakan secara sukarela oleh perusahaan atau majikan dan yang diwajibkan oleh hukum atau aturan.

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014:276) membagi kompensasi kedalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung yang terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yang meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan, asuransi, bantuan sosial karyawan dan sebagainya. Kompensasi non finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau yang berupa lingkungan psikologis dan atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Pandi Afandi, (2018:194-195), yaitu :

1. Upah & Gaji

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

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh Fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotan klub, tempat paker khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Pandi Afandi (2018:23) mendefinisikan motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Abraham Maslow dalam Edy Sutrisno (2019:122) menyatakan bahwa Kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasi ke dalam lima hierarki yaitu, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Sofyandi (2008) bahwa, “Tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator kompensasi adalah Menurut (Maslow dalam Hasibuan 2014:153) yaitu :

- 1) **Kebutuhan fisiologis**
Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik.
- 2) **Kebutuhan rasa aman**
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam.
- 3) **Kebutuhan social**
Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya.
- 4) **Kebutuhan penghargaan**
Kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.
- 5) **Kebutuhan perwujudan diri.**
Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Parashakti *et al.* (2020), menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan saat menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dengan fasilitas lengkap, serta hubungan harmonis antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, jika lingkungan kerja buruk dan tidak dapat memenuhi kebutuhan maka dapat mengganggu konsentrasi dan keharmonisan antar karyawan serta memengaruhi efisiensi kerja (Sinambela, 2018).

Menurut Pandi Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan,

kebersihan tempat kerja dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:26) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori yaitu :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencerahan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah Menurut Pandi Afandi (2018:71-72) yaitu :

1. Dimensi pencahayaan, dengan Indikator:
 - a) Lampu penerangan tempat kerja
 - b) Jendela tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan Indikator:
 - a) Tata warna
 - b) Dekorasi
3. Dimensi Suara, dengan Indikator:
 - a) Bunyi musik
 - b) Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Dimensi Udara, dengan Indikator:
 - a) Suhu udara
 - b) Kelembaban udara

2.1.5 Persepsi Kinerja Diri

2.1.5.1 Pengertian Persepsi Kinerja Diri

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2018:481) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Secara garis besar kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kemudian, dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan sesuai dengan standarnya, perusahaan pun perlu memfikirkan mengenai kesejahteraan karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam jurnal Nikmatul Husna (2017) tujuan penilaian kinerja meliputi :

- 1) Penguasaan dari keterampilan kerja baru dirancang untuk memperbaiki hasil kinerja dan kegiatannya.
- 2) Penguasaan dari pengetahuan baru yang akan membantu karyawan untuk kegiatan pemecahan masalah yang kompleks atas keputusan tentang tugas.
- 3) Profesionalisme atau perbaikan sikap terhadap rekan kerja dengan satu aktivitas kinerja.
 - a. Target aktivitas perbaikan kinerja.
 - b. Peningkatan kualitas atau produksi.
 - c. Perbaikan pada waktu atau pengiriman.

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kerja atau evaluasi kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:11) yaitu:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6) Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan-kumpulan hasil penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang saling berhubungan dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian mengenai :

Penelitian pertama dilakukan oleh Dodi Prasada (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta.. Metodologi Data penelitian ini menggunakan explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 54,2%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,918 > 2,006)$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,356 > 2,006)$. Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan persamaan regresi $Y = 8,221 + 0,435X_1 + 0,363X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,846 > 2,780)$.

Penelitian ke-dua dilakukan oleh Bryan Jovannio Wijaya (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Pos Indonesia Sidoarjo). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sampel dipilih dengan sampel 41 responden. Instrumen didalam penelitian ini telah melewati uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Motivasi dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ke-tiga dilakukan oleh Brigida Endah Nuraeni(2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sekupang Logistik Batam. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus, sampel yang digunakan dalam penelitian ini 30 responden dari seluruh karywan PT. Sekupang Logistik Batam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Sedangkan analisis terhadap data menggunakan analisis data secara kuantitatif yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil dari penelitian ini memperoleh persamaan regresi linier berganda $Y=27,54 -0,077 -0,108 + 0,079$. Nilai R square adalah 0,048, artinya menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) hanya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 4,8%, sedangkan 95,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ke-empat dilakukan oleh Vera Eka Santi, dan Sri Widodo (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Populasi 195 orang dan sampel 131 orang dengan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software Excel dan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 51,6%; 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 12,9%; 3) Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 40,3%, sedangkan sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada model ini.

Penelitian ke-lima dilakukan oleh N. K. M. Utami Putri(2022). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan (1) Dampak kompensasi serta motivasi kerja kepada kinerja karyawan, (2) Dampak kompensasi kepada kinerja karyawan, (3) Dampak motivasi kerja kepada kinerja karyawan, (4) Dampak kompensasi kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik di PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar. Metoda pengumpulan data melalui cara observasi, kuesioner serta wawancara terstruktur, setelah itu dilakukan analisis dengan metode analisis jalur. Hasil riset ini menampilkan (1) Kompensasi serta motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, (2) Kompensasi berdampak penting serta positif kepada kinerja karyawan, (3) Motivasi kerja berpengaruh penting serta positif kepada kinerja karyawan, (4) Kompensasi berdampak penting serta positif kepada motivasi kerja karyawan bagian logistik pada PT. Borwita Citra Prima Cabang Denpasar.

Penelitian ke-enam dilakukan oleh Ramjiah(2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian motivasi kerja yang dilakukan terhadap karyawan J&t Express Paringin, proses yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja. Penelitian ini menggunakan rancangan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara, penelitian perpustakaan, observasi, dan penelitian yang menggunakan analisis. Hasil penelitian menunjukkan Peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan J&t Express Paringin, Pemberian motivasi yang awalnya cukup baik lama kelamaan terus menurun, yang dapat menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan.

Penelitian ke-tujuh dilakukan oleh Husna Purnama(2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah observasi dan angket (Questionary) sampel dalam penelitian ini adalah 29 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu Uji-t. Dari hasil perhitungan uji t didapat nilai thitung = 3.128 > ttabel 2,75. Hasil dari penelitian ini yaitu hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada

Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandar Lampung. Jadi variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Penelitian ke-delapan dilakukan oleh Dian Octavia Handayani(2021). Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada Pt Sukses Artha Mulia, Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden yang merupakan karyawan di PT Sukses Artha Mulia. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi motivasi. Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi memiliki pengaruh parsial dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke-sembilan dilakukan oleh Kadek Oktavia Budi S(2021). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel 77 karyawan Mercure Hotel Kuta, Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke-sepuluh dilakukan oleh Octavina Simon S dan Kasmir(2021). Penelitian ini menggunakan teknik subyektif dengan jumlah tes yang digunakan sebanyak 120 responden yang disebarluaskan secara acak kepada perwakilan PT. Kantor pusat Zap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan besar antara gaji dan pelaksanaan pekerja, ada dampak positif dan besar inspirasi terhadap pelaksanaan perwakilan, ada dampak positif dan besar disiplin kerja terhadap pelaksanaan pekerja, remunerasi, inspirasi, disiplin kerja sekaligus berdampak positif dan penting bagi pelaksanaan pekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap

kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi seorang karyawan, karena usaha mereka selama ini mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi seorang karyawan, dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawannya.

Apabila perusahaan mengabaikan kompensasi karyawan, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan turun tentu akan berdampak pada perkembangan perusahaan.

b. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan cenderung tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Anam, 2018:46) “Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan adanya suatu kondisi sekitar lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola SDM secara efektif, maka salah satu faktor yang juga harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Hipotesis masih perlu diuji kebenarannya dengan menggunakan data-data daripada hipotesis itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. WIDE Logistics.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. WIDE Logistics.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. WIDE Logistics.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam model penelitian ini menguji tiga variable independen, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan tersebut maka kerangka penelitian yang digunakan yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

