

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Lijan Poltak Sinambela:

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik¹

Menurut Hasibuan, “MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal”.² Tugas Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional melalui berbagai proses mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai dengan pelatihan dan pembinaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, hal. 9

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal.10

organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara startegis, etis, dan social.

Tujuan MSDM menurut Rivai dan Sagala:

Ada dua tujuan MSDM yaitu (1) sasaran MSDM, dan (2) organisasi MSDM. Simamora (2001) berpandangan terdiri dari 4 tujuan, yaitu (1) tujuan kemasyarakatan, (2) tujuan organisasional, (3) tujuan fungsional, dan (4) tujuan individu.³

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui area fungsional diantaranya:

1) Perencanaan

Perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktifitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.

2) *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Pengembangan sumber daya manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kerja,

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, hal.14

organisasi yang menekankan kebutuhan, pelatihan dan pengembangan.

4) Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

5) Kemanan dan kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan.

6) Pegawai dan relasi kerja

7) Riset sumber daya manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja.⁴

2. Motivasi Spiritual

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Viethzal Rivai:

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.⁵

⁴ *Ibid.*, hal.18-21

⁵ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal.455

Motif menurut Mangkunegara:

Motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai atau karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai atau karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai atau karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.⁶

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar, komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Sedangkan komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak yang muncul dalam diri seseorang tersebut yang dipengaruhi oleh factor baik dari dalam maupun dari luar individu tersebut.

b. Motivasi spiritual

Para pakar psikologi modern tidak banyak memberikan perhatian pada studi-studi dimensi spiritual manusia dan

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hal.93

kebutuhan-kebutuhan pokok pada tingkat tinggi. Padahal kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai kedudukan terpenting dan tertinggi yang melebihi manusia dari seluruh ciptaan tuhan yang lain. Sesungguhnya kebutuhan-kebutuhan spiritual bersifat azasi. Di Jepang yang terkenal memiliki sikap religiusitas dan etos kerja dengan sebutan *Budhisme Zen*. Demikian juga pandangan agama lain diyakini bahwa agama Islam, Katolik, Protestan, Hindu dan Budha mempunyai ajaran yang sempurna. Di dalamnya pasti mengajarkan nilai-nilai moral spiritual yang bermanfaat bagi pemeluknya. Berkaitan dengan aktifitas pekerjaan, Max Weber mengatakan bahwa ada suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja bagi para pemeluk agama tersebut.

Teori-teori motivasi umumnya bermuatan tentang pemuasan naluri materialistik. Hal ini mengakibatkan kepuasan maksimal tidak akan pernah tercapai. Karena pada kenyataannya individu bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kepuasan duniawinya saja. Disini perusahaan selain perlu memikirkan bagaimana memberikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya, juga perlu memikirkan bagaimana memberikan hak-hak individu yang bekerja sebagai karyawan mereka untuk hidup secara wajar sesuai dengan pengabdianya. Solusinya adalah dengan melakukan pendekatan moral spiritual. Harapannya, motivasi spiritual seperti

ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang jujur dan optimal. Hal ini juga bertujuan untuk keberlangsungan pengembangan sumberdaya manusia yang seimbang. Sebab, apabila perusahaan atau organisasi hanya memfokuskan pada dorongan yang bersumber pada dorongan yang bersumber pada kebutuhan materil saja akan berakibat pada sederetan perilaku yang menyimpang, karena targetnya adalah pemuasan naluriah dengan materil saja.

Menurut Maslow (dalam muafi), untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan. Konsep memotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mystical* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Oleh karena itu Maslow membagi dua klasifikasi motivasi yaitu motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu. Nampaknya ada kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja.⁷

⁷ Muafi, "Pengaruh Motivasi...., hal.2

Konsep motivasi spiritual menurut Chapra (dalam penelitian yang dilakukan oleh Meika Kurnia Puji R.D.A dan Dhanang Tulus Firmanu), sejawa dengan yang dikemukakan oleh Max Weber yang menyatakan bahwa barat berkembang tidak didorong oleh motivasi dan nilai konsumtif, melainkan oleh motivasi dan nilai kreatif yang disebut sebagai etos karya. Karena Max Weber adalah seorang Protestan, maka etos karya itu disebut sebagai etos protestan, itulah etos agama. Etos agama yang dimaksud adalah etos spiritual yang telah memajukan perekonomian di Barat, dimana sebetulnya kemajuan perekonomian tersebut didorong oleh kekuatan motivasi spiritual protestan. Dalam kondisi sekarang ada sebuah indikasi meningkatkannya spiritualisme terutama dikalangan masyarakat Amerika. Sebagaimana masyarakat Amerika. Mulai percaya bahwa tuhan adalah kekuatan spiritual yang positif dan aktif. Pertama kali, Max Weber mengkaji hubungan etos kerja dengan agama ternyata mampu membangun dan meningkatkan kekuatan serta memotivasi menuju pada kenyataan yang riil.⁸

Dalam agama Islam istilah spiritualitas dalam bahasa Arab adalah ruhaniyah dan ma'nawiyah. Kata pertama, berakar dari kata ruh, berarti jiwa, ruh, semangat. Al-Qur'an ketika menyuruh Nabi menjawab pertanyaan tentang hakikat ruh, "ruh itu bagian dari titah

⁸ Meika Kurnia Puji Rhayu D.A dan Dhanang Tulus Firmanu, Utilitas, "Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Religius Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 15 No1A. Mei 2007.

tuhanku”. Kata kedua berasal dari akar kata ma’na, secara harfiah berarti ‘non materi’, ‘spiritual’ atau ‘yang bersifat moral’ yang menyiratkan ‘kedalaman’, ‘yang hakiki’ lawan dari ‘yang tampak’, juga bermakna ‘spirit’ dalam pengertian tradisional, yaitu mengenai realitas yang lebih tinggi dari material dan fisik, serta wujudnya berkaitan langsung dengan kenyataan ketuhanan itu sendiri. Dari definisi yang dikemukakan diatas menunjukkan kesamaan dengan pendapat yang pertama yaitu sama-sama menyatakan adanya kekuatan transenden yang lebih tinggi dari kekuatan material fisik, hubungan dengan ketuhanan, dan adanya kenyataan yang kekal abadi.

Harrington, Preziosi dan Gooden (dalam Rizal Muttaqin), menjelaskan bahwa tidak ada kesepakatan tentang definisi spiritualitas. Walaupun demikian, setidaknya kita bisa mengidentifikasi tiga aliran tentang pengertian spiritualitas. Walaupun demikian, setidaknya kita bisa mengidentifikasi tiga aliran tentang pengertian spiritualitas. *Pertama*, menurut Mitroff, Denton dan Alpasan, spiritualitas berkaitan dengan pengalaman batin pribadi berdasarkan keterkaitan. *Kedua*, menurut Denher dan Welsh, Kriger dan Hanson, Marcic, Wagner-Marsh dan Conley dalam Harrington, Preziosi dan Gooden, definisi memfokuskan pada prinsip-prinsip, kebijakan, etika, nilai, emosi, kebijaksanaan dan intuisi. Prinsip-prinsip ini tercermin dalam perilaku dan

kebijakan organisasi untuk mengungkapkan sejauh mana spiritualitas ini hadir. *Ketiga*, menurut Harlos dalam Harrington, Preziosi dan Gooden, spiritualitas lebih menekankan dalam hal hubungan antara pengalaman batin dan pribadi dan manifestasi dalam perilaku, prinsip dan praktek. Spiritualitas berhubungan dengan perilaku manusia dan kinerja. Akan tetapi ada benang merah dari ketiga aliran ini, bahwa spiritualitas berkaitan dengan aspek terdalam manusia yang termanifestasikan dalam perilaku.⁹

Sinamo (dalam Heri Pratiko), sejarah peradaban telah menunjukkan bahwa nilai-nilai yang menjadi pegangan masyarakat, di tiap kebudayaan, Negara, benua, dan masyarakat adalah nilai-nilai yang sebenarnya terbentuk oleh pengaruh agama secara dominan. Wibisono, ada lima dimensi religiusitas, yaitu: dimensi keyakinan, praktek agama, pengamalan agama, pengetahuan agama, dan dimensi konsekuensi. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual, tetapi ketika juga melakukan aktivitas lain yang mendorong oleh kekuatan spiritual. Menurut Delener, keyakinan agama merupakan nilai sangat penting bagi struktur kognitif konsumen individual dan dapat mempengaruhi perilaku individu. Benzing, Chu, dan Kara, menemukan bahwa factor penentu paling tinggi keberhasilan pengusaha di Turki adalah reputasi kejujuran, persahabatan dan

⁹ Rizal Muttaqin, "Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren", *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume 1, No.2 Desember 2011

charisma yang bersumber dari nilai-nilai islami. Temuan Djakfar, menunjukkan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh kuat terhadap etos kerja, kinerja dan perilaku bisnis. Dengan demikian, agama merupakan sumber nilai, memberi orientasi, dan makna hidup. Agama memberikan nilai-nilai pegangan, dan tuntunan dalam hidup sehingga menjadi standar-standar perilaku.¹⁰

Seorang yang memiliki religius yang tinggi akan menjalankan kehidupan dunia semata-mata untuk mencapai *Ridhonya* dengan cara menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh. Dalam surat *Al-Jum'ah* ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ { ١٠ }

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jum’ah:10)”¹¹

Ayat tersebut berisi tentang perintah bekerja dimuka bumi. Lantaran pekerjaan itu, manusia berharap akan mendapat karunia dari Allah SWT. Seorang manusia yang menggunakan prinsip tersebut akan secara ikhlas dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan rasa religius yang tinggi seorang tersebut termotivasi

¹⁰ Heri Pratiko, “Motivasi Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Profesional dan perilaku Konsumsi Guru Ekonomi”, (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang) *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 19, Nomor 1, April (2012)

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Juz. 28, Hal.933

untuk melakukan pekerjaannya bukan semata-mata untuk pemenuhan kebutuhan, namun menjalankan kewajiban kepada sang *Illahi* agar mendapat *Ridho-Nya*, sehingga menjadi pemicu seseorang tersebut bekerja dengan sepenuh hati.

c. Indikator Motivasi Spiritual

Menurut Anshari (dalam penelitian yang dilakukan oleh Muafi), yang dimaksud motivasi spiritual menurut Islam adalah:¹²

- 1) Motivasi Aqidah, merujuk pada seberapa besar tingkat keyakinan seorang muslim terhadap ajaran-ajaran agamanya. Yang mencakup keimanan kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta *qadha* dan *qadar*.
- 2) Motivasi Ibadah, merupakan tata aturan *Illahi* yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul.
- 3) Motivasi Mu'amallat, Berkaitan dengan mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder dan tersier yang sesuai dengan kaidah-kaidah agama Islam.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Pandi Afandi:

¹²Muafi, "Pengaruh Motivasi...", hal.6

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja juga meliputi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹³

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, dan dapat melakukan aktifitas secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan kinerja yang buruk karena berpotensi menyebabkan karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktifitas kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik menurut Sedarmayanti apabila:

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat

¹³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal. 51-52

akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien.¹⁴

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terdiri;

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi:

- a) Rencana rruang kerja
- b) Rancangan pekerjaan
- c) Kondisi lingkungan kerja
- d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a) Pekerjaan yang berlebihan
- b) Sistem pengawasan yang buruk
- c) Frustrasi
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

¹⁴Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2017), hal.28

e) Perselisihan antara individu dan kelompok.¹⁵

c. Indikator Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja yang menjadi dasar dari indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:¹⁶

- 1) Pelayanan kerja
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan karyawan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Pandi Afandi:

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.¹⁷

Hasibuan berpendapat bahwa, “kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.¹⁸

Jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Singodimedjo (dalam Edi Sutrisno), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

¹⁵ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal.53-54

¹⁶ *Ibid.*, hal.55

¹⁷ *Ibid.*, hal.118

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal.193

dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹⁹

Jadi berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah peraturan yang telah disepakati oleh pihak-pihak yang berwenang dalam suatu perusahaan yang kemudian dijadikan pedoman dan ditaati oleh seluruh komponen perusahaan dalam menjalankan kegiatan sebagai perjanjian terikat sejak karyawan tersebut menandatangani kontrak.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retibutive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan dalam mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

¹⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hal.86

4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melenihi dampak-dampak negatifnya.²⁰

c. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (dalam Lijan Poltak Sinambela), terdapat beberapa factor-faktor atau indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Diantaranya:²¹

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolok ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tingginya frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan

²⁰ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal.444

²¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, hal.356

sesuai aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, , mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah perjam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.²²

Kompensasi menurut Viethzal Rivai:

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.²³

²²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal.118

²³Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal.357

Jadi kompensasi adalah semua bentuk pendapatan baik berupa materil maupun imateril yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pengorbanan yang ia telah keluarkan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari dua macam, yaitu:

- 1) Kompensasi *Finansial* yang dapat dibagi menjadi 2 yaitu:
 - a) Kompensasi langsung, terdiri dari:
 - (1) Bayaran prestasi (*base pay*), yaitu gaji dan upah.
 - (2) Bayaran prestasi (*merit pay*),
 - (3) Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - (4) Bayaran tertangguh (*deferred pay*), yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - b) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari:
 - (1) Program tenaga kerja
 - (2) Bayaran diluar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
 - (3) Fasilitas, yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
 - c) Kompensasi *nonfinansial* terdiri dari:

- a) Pekerjaan, yakni tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b) Lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.²⁴

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Terdapat beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja.
- 3) Meningkatkan harga diri para karyawan.
- 4) Mempererat hubungan kerja antar karyawan.
- 5) Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan.
- 6) Meningkatkan disiplin kerja.
- 7) Efisiensi tenaga karyawan yang potensial.
- 8) Perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar.
- 9) Mempermudah perusahaan mencapai tujuan.
- 10) Melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 11) Perusahaan dapat menggunakan teknologi terbaru.²⁵

²⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, hal. 223

²⁵Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hal.183

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (dalam penelitian yang dilakukan oleh Fendra Nawa dan Sesilya Kempa), diantaranya:

- 1) Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- 4) Fasilitas yang memadai.²⁶

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja menurut Pandi Afandi:

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi., baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi-dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).²⁷

Kinerja menurut Viethzal Rivai:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu

²⁶ Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur”, *Jurnal Manajemen Bisnis AGORA* Vol.5 No. 3, 2017

²⁷ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, Hal.69

hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.²⁸

Kinerja menurut Irham Fahmi:

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan satu periode. Secara lebih tegas Amstron dan Baron, mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Muhammad Busro:

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain; (a) kemampuan intelektual, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi; (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut.³⁰

c. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Bangun (dalam penelitian yang dilakukan oleh Fendra Nawa dan Sesilya Kempa), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:³¹

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

²⁸Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal.309

²⁹Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hal.137

³⁰Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen...*, hal.95

³¹Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, "Pengaruh Kompensasi...", hal.3

4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

B. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian ini lebih objektif, maka penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menulis skripsi ini, berikut beberapa studi terdahulu:

1. Novitasari dengan judul “*Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta*”. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitiannya pada analisis regresi sederhana diperoleh hasil persamaan $Y=36,356+0,274x$, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi spiritual. Jadi kesimpulannya motivasi spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta.³² Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada variabel bebas yakni motivasi spiritual dengan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah dalam penelitian yang dilakukan oleh Novitasari hanya menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat empat variabel bebas

³²Novitasari, “Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta”, (*Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015)

yakni motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Muafi dengan judul "*Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius, Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya*" metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) motivasi spiritual: motivasi Aqidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius, (2) motivasi muamalat memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja religius, dan (3) tidak ada perbedaan kinerja religius antara karyawan operasional dan non operasional di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER).³³ Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dari variabel bebas yakni Motivasi Spiritual, dimana didalamnya terdapat motivasi akidah, ibadah dan muamalat. Sedangkan perbedaan terletak pada ketidak adaan variabel bebas seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.
3. Chablullah Wibisono dengan judul "*Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur Di Batamido Batam*". Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian adalah menyatakan bahwa (1) Motivasi aqidah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja religius. Hipotesis satu yang diajukan didukung oleh fakta dan dapat diterima kebenarannya (2)

³³Muafi, "Pengaruh Motivasi...", hal.1

Motivasi ibadah berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja yang religius. Hipotesis kedua yang diajukan tidak didukung oleh fakta dan tidak dapat diterima kebenarannya. (3) Motivasi muamalat berpengaruh langsung positif terhadap kinerja yang religius. Hipotesis ketiga yang diajukan didukung oleh fakta dan dapat diterima kebenarannya. (4) Motivasi muamalat dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang religius.³⁴ Persamaan dengan penelitian ini adalah adanya variabel motivasi spiritual dan variabel kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah adanya variabel yang sama yakni yang terdapat dalam motivasi spiritual yakni motivasi aqidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat, dimana ketiga faktor tersebut dalam penelitian oleh Chablullah digunakan sebagai variabel bebas sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini digunakan sebagai indikator dalam variabel motivasi spiritual.

4. Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*". Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui bahwa lingkungan fisik dan non fisik di perusahaan sudah baik sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. (2) Berdasarkan analisis regresi linier

³⁴Chablullah Wibisono, "Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Sub Sektor Industri Manufaktur Di Batamido Batam", (*Disertasi*, Program Pascasarjana, Program Studi Ilmu Ekonomi, Universitas Airlangga Surabaya, 2002)

berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil Uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁵ Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menguji variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode koefisien determinan dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variable yang digunakan dalam penelitian ini lebih banyak yakni motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Lucky Wulan Analisa dengan judul “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. (2) Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan

³⁵ Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”, (Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.8 No.2 Maret 2014

bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDANG Kota Semarang.³⁶ Persamaan dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti adalah pada tiga variabel yakni dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap satu variabel bebas yakni kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada ketidakadaan dua variabel lainnya yakni disiplin kerja dan kompensasi.

6. Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasilnya sebagai berikut:
- (1) Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variable Disiplin Kerja adalah 3,64 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Disiplin Kerja (X) dan itu artinya Disiplin Kerja di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah baik. (2) Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variable Kinerja Karyawan adalah 3,79 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kinerja Karyawan (Y) dan itu artinya Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu sudah baik. (3) Berdasarkan analisis linier sederhana menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Sedangkan dari uji hipotesis variabel disiplin kerja (X) berpengaruh

³⁶Lucky Wulan Analisa, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota semarang)”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011).

terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.³⁷ Persamaan dengan penelitian ini adalah teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan variable yang diujikan yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada teknik analisi data dimana dalam penelitian yang digunakan oleh Liyas dan Primadi yaitu menggunakan hanya menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinan dan menggunakan analisis regresi linier berganda.

7. Yoga Kusuma Wardhana, dengan judul: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cisauk Kabupaten Tangerang)”*.metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan responden sebanyak 40 orang responden adalah (1) variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya variabel yang sama yakni motivasi dan

³⁷ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin...”, hal.8

³⁸Yoga Kusuma Wardhana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cisauk Kabupaten Tangerang)”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014)

disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada ketidak adanya variabel lingkungan kerja dan kompensasi.

8. Usman Fauzi, dengan judul “*Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakio Utama Samarinda*”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasilnya yaitu: (1) Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. (2) Hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variable XI (Kompensasi Finansial) adalah variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.³⁹ Persamaannya sama-sama menggunakan uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, uji F dan Uji t. sedangkan perbedaan terletak pada pengujian menggunakan koefisien determinan dimana dalam penelitian yang digunakan Usman menggunakan uji pengaruh dominan.
9. Bayu Saptianingsih, dengan judul: “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Menner Semarang*”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Menner Semarang.

³⁹ Usman Fauzi, “Pengaruh kompensasi..., hal.1

(2) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Menner Semarang. (3) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Menner Semarang. (4) Ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Nyonya Menner Semarang.⁴⁰ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah pada variabel bebas dan variabel terikat yakni motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah saya menambahkan satu variabel yakni disiplin kerja sebagai variabel bebas.

10. Nurul Mutmainah, dengan judul: *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi kasus di BNI Syariah KC Semarang)”*. Metode yang digunakan yaitu Kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut; (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja

⁴⁰Bayu Saptianingsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Nyonya Menner Semarang”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang, 2010).

karyawan.⁴¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah kesamaan pada variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel motivasi dimana motivasi yang akan saya gunakan menekankan dalam perspektif islam atau motivasi spiritual.

11. Nuria Khusna, dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut: (1) secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja.⁴² Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah adanya dua variabel bebas yang sama yakni kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak adanya variabel motivasi spiritual dan disiplin kerja sebagai variabel bebas.

12. Nama Farikha Nur Khasanah, dengan judul: “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng*

⁴¹Nurul Mutmainah, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi kasus di BNI Syariah KC Semarang)”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017).

⁴²Nuria Khusna, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015)

Spesial Sambal (ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang”). Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah adanya dua variabel bebas yang sama yakni kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada ketidak adaannya dua variabel bebas yakni motivasi spiritual dan disiplin kerja.

13. Nama Aulia Nelizulfa, dengan judul: *“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar”*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah (1) motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan keempat variabel bebas dan terikat. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada waktu dan perusahaan yang akan dijadikan objek penelitian.

⁴³Farikha Nur Khasanah, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)”, (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

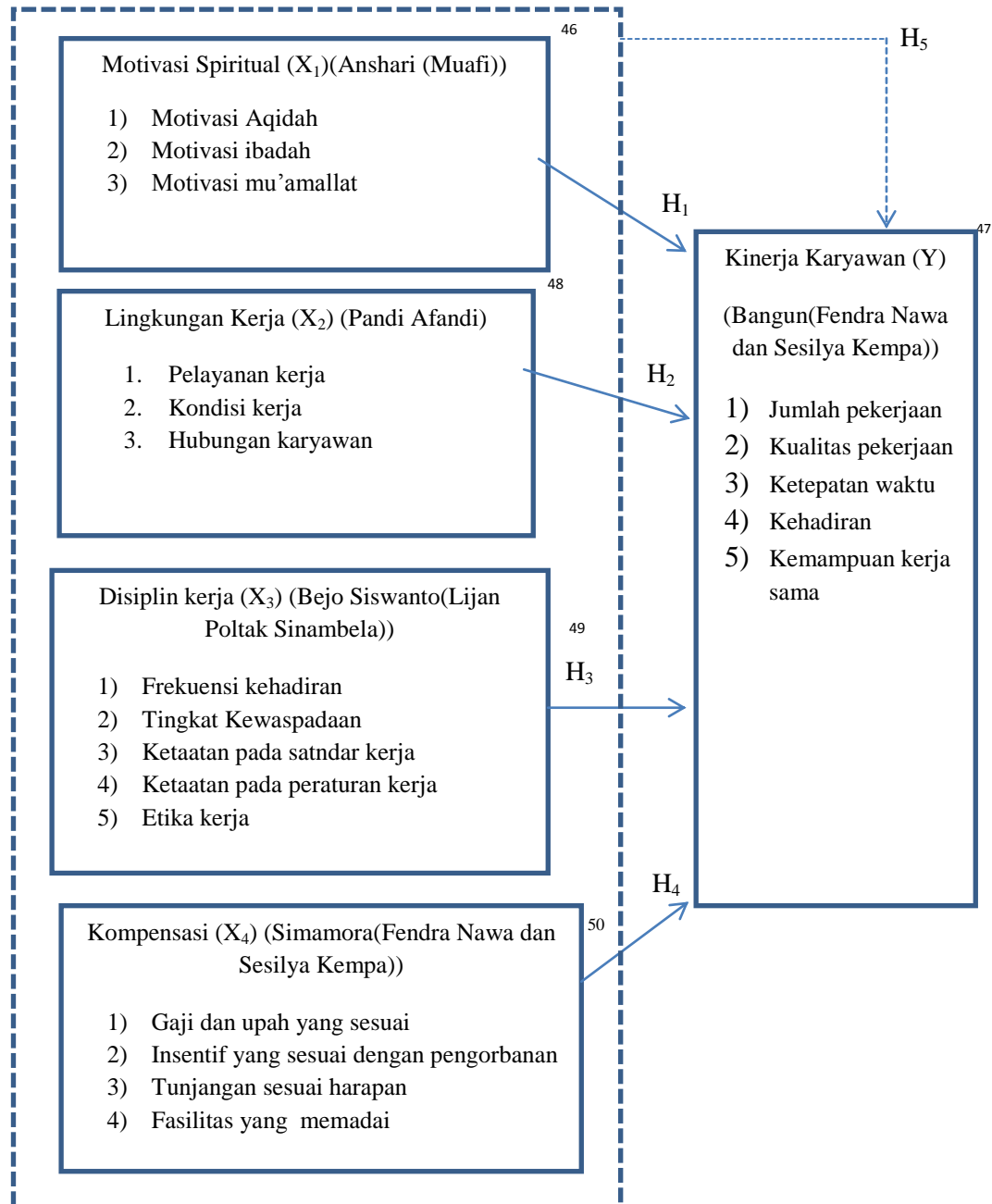
⁴⁴Aulia Nelizulfa, “Pengaruh Motivasi..., hal.1

14. Nama Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga, dengan judul: *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia”*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah: (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada kesamaan ketiga variabel yang akan di lakukan penelitian lebih lanjut. Sedangkan perbedaannya terletak pada ketidak adanya variabel motivasi spiritual dan disiplin kerja.⁴⁵

⁴⁵ Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga, “Pengaruh Lingkungan..., hal.573

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



⁴⁶Muafi, "Pengaruh Motivasi...", hal.6

⁴⁷Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, "Pengaruh Kompensasi...", hal.3

⁴⁸Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal.55

⁴⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, hal. 356

⁵⁰Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, "Pengaruh Kompensasi...", hal.3

Keterangan:

----> : Pengaruh secara simultan

—> : Pengaruh secara parsial

Dari kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa 4 (empat) variabel independen yaitu Motivasi Spiritual, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi. Selanjutnya terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

D. Hipotesis Penelitian

Secara teknis, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang peroleh dari sampel penelitian. Secara statistik hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji melalui statistik sampel. Secara implisit, hipotesis menyatakan prediksi. Taraf kebenaran prediksi sangat tergantung dari taraf ketepatan landasan teori yang mendasari.⁵¹

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H_1 = Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Spiritual (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

⁵¹ I Wayan Pantiyasa, *Metode Penelitian*, (Denpasar: Penerbit Andi, Sekolah Tingkat Pariwisata Bali Internasioanl, 2011), hal.44

2. H_2 = Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. H_3 = Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. H_4 = Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. H_5 = Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Spiritual (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kompensasi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

