

BAB 3

KERANGKA BERPIKIR DAN KONSEPTUAL

A. Kerangka Berpikir Penelitian

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi faktor *ability* (kemampuan yang dapat dikembangkan), kapasitas (kemampuan yang sudah ditentukan atau terbatas), bantuan (bantuan yang dilakukan untuk mencapai kinerja maksimal), insentif (insentif material maupun nonmaterial), lingkungan (lingkungan tempat bekerja), validitas (pedoman atau petunjuk dalam uraian tugas), dan evaluasi (adanya umpan balik hasil kerja). Faktor kemampuan dapat diintervensi melalui pelatihan adalah faktor *ability* (kemampuan yang dapat dikembangkan). Faktor-faktor lain di luar jangkauan pelatihan. Kinerja karyawan atau pekerja dipengaruhi oleh pelatihan. Selain pelatihan, motivasi juga penting ditingkatkan dalam organisasi. Karyawan harus selalu dimotivasi agar kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebab kejenuhan bekerja sering terjadi di tempat kerja. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya seperti absensi (ketidak hadirannya) meningkat, disiplin merosot, produktivitas menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan .

Motivasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Kebutuhan adanya kekurangan fisiologis atau

psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *psysiological, safety, social, dan self actualization*. Motivasi berkenaan dengan bagaimana cara mendorong orang bersemangat bekerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan motivasi diharapkan agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Karyawan akan mendapatkan imbalan yang sebanding dengan hasil kerja yang dikontribusikannya kepada pihak organisasi. (Sunyoto, 2012: 11).

Motivasi mendorong karyawan mau bekerja sesuai dengan harapan. Dengan demikian harapan akan menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat kerja. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya. Variabel lain yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah kompensasi. Karyawan maupun pekerja diberikan penghargaan finansial dan non finansial oleh organisasi berdasarkan tugas yang dikerjakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa berbentuk gaji, pemberian hari libur, dan bonus. Kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja pegawai. Kinerja yang dicapai sesuai dengan kompensasi yang diberikan organisasi.

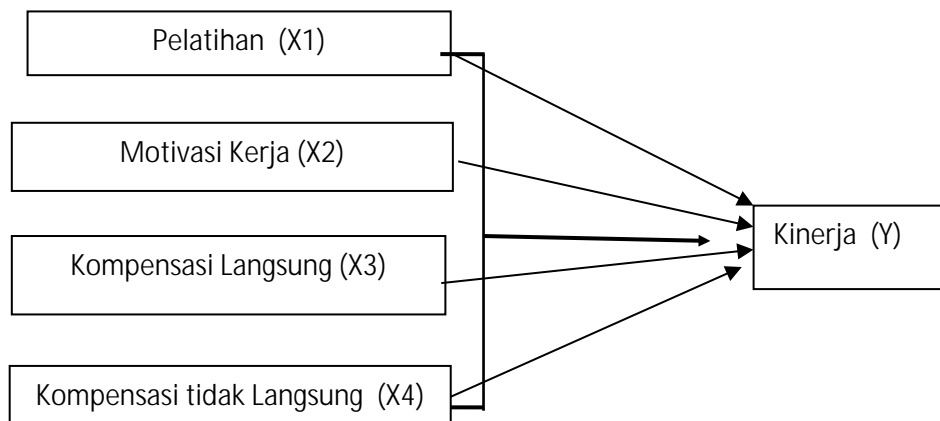
Kompensasi merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi

memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi.

Pelatihan, motivasi, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja organisasi. Ketiga faktor ini menjadi pusat perhatian manajer dan pemimpin dalam organisasi. Ada beberapa penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga faktor atau variabel itu terhadap kinerja pegawai.

B. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan model konsep penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kajian teori dan pembahasan penelitian relevan di atas dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

1. Pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin secara parsial.
2. Pelatihan, motivasi kerja, kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Banjarmasin secara simultan.