

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016). Menurut Sinambela (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai 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. Menurut Wardhani dkk (2016) Kinerja adalah mempunyai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison dkk (2016).

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak, dilakukan oleh karyawan. Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dinilai oleh beberapa pihak yang terlibat dan oleh evaluator representatif. Menurut Hasibuan dalam Massie (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Robbins (2001) menyatakan bahwa biasanya evaluasi kerja terbaik harus dilakukan oleh atasan langsung karyawan. Ini terkait dengan fakta bahwa atasan langsung adalah orang yang bertanggung jawab atas kinerja bawahannya untuk evaluasi komprehensif).

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. "*performance = Ability x motivation*". Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi

tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa, Sukarjati (2016). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, Sukarjati, (2016).

Berdasarkan definisi – definisi tersebut maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bias diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, mampu secara fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Dessler, (2014) dalam Purnama dan Sesilya (2016) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Yaitu yang meliputi kesempatan produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai sumber proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

2) Produktivitas

Yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.

3) Pengetahuan pekerjaan

Keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4) Keandalan

Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.

5) Kehadiran

Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6) Kemandirian

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa tindakan yang tidak pantas.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edison dkk (2016) kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli dalam buku Edison dkk (2016) sebagai berikut :

- 1) Schermerhorn: kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.
- 2) Gary Yukl : kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Jeff Madura: kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya, keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja di tentukan.

Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, *leadership*, antara lain Wibowo (2013) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial organisasi.

Sedangkan Greenberg dan Baron, Wibowo (2013) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan

kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Menurut Robins Judge (2013) kepemimpinan (*leadership*) kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal.

Hasiolan (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu (Ishak dan Tanjung 2003). Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab sendiri dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah. Menurut Ranupanjoyo (2002), kepemimpinan adalah tingkah laku yang mempengaruhi orang, agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan adalah perlu dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi, karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien,

karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Griffin 2004). Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka, Hasiolan (2016).

Berdasarkan definisi – definisi tersebut kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengajak bawahan atau karyawan nya untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Seorang pemimpin adalah orang yang sangat di hormati dan di segani oleh bawahan nya, jadi seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang sangat baik kepada bawahannya, karena seorang karyawan yang baik itu tergantung dengan pemimpinnya.

b. Pentingnya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011) yaitu mengetahui kinerja pada karyawan dapat dilakukan melalui proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi kepada karyawan yang bertujuan memberikan peringkat kepada karyawan melalui peninjauan evaluasi, penilaian hasil kerja, yang memiliki beberapa tujuan yaitu:

Mengidentifikasi kemampuan karyawan secara individual, menganalisa kemampuan secara individual, membantu pihak manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan, memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kinerja di dalam organisasi dan memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2011).

c. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo dalam Rahman & Prasetya, (2018) diantaranya adalah:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina

harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan suatu dorongan yang penting bagi karyawan karena jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adil maka akan mendorong karyawan agar melakukan pekerjaannya lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi sangat penting agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian kompensasi bertujuan agar karyawan merasa dihargai sehingga loyal terhadap perusahaan dan mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan. “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2012: 118) jurnal Wijianti (2017).

Kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan

yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja, Edison, dkk (2016). Kompensasi ini merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diterima pegawai/karyawan atas usaha – usaha yang dihasilkan, Edison dkk (2016).

Menurut Satriowati (2016) Kompensasi adalah remunerasi financial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin, 2013), Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai.

Menurut Sukidi (2016) Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Kompensasi di definisikan sebagai sesuatu yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang diinginkan”, Sunyoto (2012). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sutrisno (2009), mengemukakan “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap

bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap, Barlian (2018).

Berdasarkan definisi – definisi tersebut maka kompensasi ialah sistem balas jasa yang diterima oleh pegawai, karyawan ataupun orang dari organisasi, perusahaan ataupun perorangan secara individu atas usaha yang telah dilakukannya dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan menurut Rachmawati (2008:144) adalah:

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas.
- ★ Organisasi saling bersaing dipasar tenaga kerja untuk mendapatkankaryawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapatmem pertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetapbekerja.

- 3) Adanya keadilan.

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhnya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4) Perubahan sikap dan perilaku.

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur dalam sebuah undang-undang.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Panggabean (2004) jenis-jenis kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Gaji.

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan.

2) Upah.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

3) Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

d. Komponen Kompensasi

Tabel 2.1 Komponen kompensasi menurut Edison dkk (2016 : 156)

Komponen	Keterangan
NORMATIF	
1) Upah/gaji	
a. Upah/gaji pokok	Komponen ini diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
Tunjangan tetap (biasanya diurai menjadi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan lauk-pauk)	
2. Komponen tetap	
a. Tunjangan kesehatan	
b. Tunjangan hari raya/keagamaan	
KEBIJAKAN	
1) Tunjangan profesional	Komponen ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transport ini tidak dipengaruhi kehadiran, komponen ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah
2) Komponen tidak tetap	
a) Tunjangan makan	
b) Tunjangan transportasi	
c) Bonus/insentif	
3. Komponen lain	
a. Uang cuti	
b. Jasa produksi	
c. Liburan	

e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- 4) Produktivitas kerja karyawan.
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.
- 6) Biaya hidup atau *cost of living*.
- 7) Posisi jabatan karyawan.
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- 9) Kondisi perekonomian nasional.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

f. Indikator kompensasi

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora dalam Iroth, dkk (2018), Sebagai berikut:

- 1) Gaji dan Upah.

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran secara berkala dari perusahaan pada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja, gaji biasanya diberikan pada karyawan tetap sedangkan upah diberikan kepada pekerja harian atau buruh.

- 2) Insentif.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi

3) Tunjangan dan Fasilitas.

Merupakan tambahan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berfungsi sebagai komponen pelengkap dari gaji, sedangkan fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan atau disediakan perusahaan guna menunjang aktifitas pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012), Mangantar (2018) mendefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai Minarsih (2016).

Buchori Zainun (2004: 59), Hasiolan (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik. Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara-suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengontrolan terhadap kebersihan tempat

kerja, pengontrolan keamanan tempat kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja.

Menurut Robbins (2003:86), Prabowo (2018) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi – definisi tersebut maka lingkungan kerja adalah kehidupan sosial baik fisik maupun non fisik dalam sebuah perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja atau melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63):

- 1) Bangunan tempat kerja.
- 2) Ruang kerja yang lega.
- 3) Ventilasi pertukaran udara.
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawannya yang nyaman dan mudah.

c. Dampak lingkungan kerja.

Dampak lingkungan kerja yaitu semua aktifitas yang dilakukan dalam perusahaan akan menjadi nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam jurnal Mangantar (2018) adalah:

- 1) Penerangan.
Yaitu melingkupi kondisi penerangan dalam ruangan kerja, dan pencahayaan yang mendukung kegiatan pekerjaan
- 2) Suhu udara.
Pengaturan temperature suhu dilingkungan yang mendukung kegiatan pekerjaan
- 3) Suara bising.
Suasana suara di lingkungan yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan

4) Penggunaan warna.

Warna-warna di lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dalam menunjang pekerjaan

5) Ruang gerak yang diperlukan.

Penataan ruangan kerja yang memudahkan karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

6) Keamanan kerja.

Kondisi keamanan tempat kerja dalam menunjang setiap aktivitas pekerjaan.

7) Hubungan rekan kerja.

Hubungan antara rekan kerja dalam bersosialisasi dan berkoordinasi dalam melakukan pekerjaan.

5. Etos Kerja

a. Definisi Etos Kerja

Manusia adalah makhluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan juga, bekerja dengan cara sendiri. Tetapi tentu lain dengan caranya. Hewan bekerja semata berdasarkan naluriah, tidak ada etos, kode etik atau permintaan akal. Tetapi manusia memilikinya harus punya etos dan pendayagunaan akal. Untuk meringankan beban tenaga kerja yang terbatasmaupun meraih prestasi yang sehebat mungkin. Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun

kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Hasing & Sulkarnain, 2019).

Menurut Tasmara dalam Hasing & Sulkarnain, (2019), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Menurut Sinamo Hasing & Sulkarnain, (2019) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap dan perilaku yang mendasar yang dimiliki setiap manusia secara utuh mulai input, proses dan hasil yang didapatkan sehingga bermanfaat bagi keorganisasian.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

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

1) Faktor-faktor internal

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

- a) 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:
- b) Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan;
- c) 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 diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;
- d) 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;
- e) 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.

2) Faktor-faktor Eksternal

Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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 penghidupan di lingkungan tersebut.
- d) Struktur Ekonomi-Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian;
- e) Tingkat Kesejahteraan-Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan;

f) 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.

Menurut Darwish A. Yuosef Jurnal Manageria IPsychology (2000) dalam penelitian Sianipar & Salim, (2019) bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

- 1) Kerja keras.
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
- 3) Kreativitas selama bekerja.
- 4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja.
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja.
- 6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja.

c. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Cherrington Boatwright dan Slate (2000) dalam buku Donny Juni Priansa 2014, Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi indetintas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristi kutama dari etos kerja adalah:

- 1) Keahlian Interpersonal aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karywan pada saat berada di sekitar orang lain serta, mempengaruhi bagaimana indivindu berinteraksi dengan

orang lain. Terdapat sifat yang menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, tekun, loyal, rapi, kerja keras dan emosi yang stabil;

2) Inisiatif–karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi;

3) Dapat diandalkan-aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Sifat yang dapat menggambarkan seseorang pegawai mampu diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

d. Indikator Etos Kerja

Indikator pengukuran etos kerja menurut Syafii & Ulinuha, (2018) adalah sebagai berikut:

1) Sikap karyawan

Merupakan tindakan atau sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2) Perasaan seorang karyawan.

Suasana hati atau perasaan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3) Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Keyakinan dan kesiediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

4) Keseriusan karyawan saat bekerja.

Konsentrasi dan keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa rangkuman hasil penelitian terdahulu yang tersaji pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun penelitian dan Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Sukarjati, dkk, (2016). <i>Journal of Management Vol.02 No.02.</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Pengembangan 3. Kepuasan Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wardhani, dkk (2016). <i>Journal Of Management, Volume 2 No.2.</i>	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja 2. Komunikasi 3. Kepemimpinan Variabel Dependen: 1. Kinerja	Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Djuremi, dkk (2016). <i>Journal Of Management, Volume 2 No.2.</i>	Variabel Independen: 1. Lingkungan 2. Budaya 3. Kepemimpinan Variabel Dependen:	Lingkungan kerja dan kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

		1. Kinerja	Kinerja.
4.	Siti Almunawaroch, dkk (2017). <i>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 No.1:10–22.</i>	Variabel Independen: 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan 3. Kompetensi 4. Disiplin Variabel Dependen: 1. Kinerja	Kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan kerja terhadap kinerja.
5.	Dedi Hadian (2015). <i>ISSN 2088-4877.</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Struktur Organisasi 3. Budaya Organisasi Variabel Dependen; 1. Kinerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
6.	Pristiyanilicia Putri (2018). <i>ISSN 2615 –3262.</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Budaya organisasi Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan.	Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Yantika, Herlambang & Rozzaid (2018). <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2.</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Kompetensi 3. Kompensasi Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
8.	Polakitan, M. Sendow & Lumintang (2016). <i>ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.4 No.3, Hal. 1068 – 1077.</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Kompensasi 3. lingkungan kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Kepemimpinan, Kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Dudung Juhana, Haryati (2013). <i>ISSN 2443-0633. Jurnal Sinta 2.</i>	Variabel Independen: 1. Motivasi 2. Disiplin 3. Lingkungan kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
10.	Lukman T.Ibrahim, Mukhlis Yunus, Amri (2018). <i>ISSN 2548-9585.</i>	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi 2. Kompensasi 3. Motivasi Variabel Dependen: 1. Kinerja	Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

11.	Y.S.Suawah., M. Mangantar., B. Lumanauw (2018). <i>ISSN 2303-1174.</i>	Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan 3. Budaya Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan.	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Nasrina Nina Mariana, Akmal Umar, Hasmin Tamsah (2018). <i>Journal Of Management "Vol. 1 No. 2.</i>	Variabel Independen: 1. Kompensasi 2. Kompetensi 3. Motivasi Variabel Dependen: 1. Kinerja	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
13.	Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, Leonardo Budi Hasiholan (2016). <i>Journal Of Management, Volume 2 No.2.</i>	Variabel Independen: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Kompensasi 3. Komunikasi Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan dan kompensasi, bengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
14.	Kurnia Wijianti, Alwi Suddin, Sunarso (2017).	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Disiplin 4. Kinerja	Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv Maju Abadi Garment Di Sukoharjo
15.	Wicaksana, dkk (2017). <i>ISSN 1979-4800(cetak)2580-8451 (online).</i>	Variabel Independen; 1. Lingkungan 2. Motivasi 3. Kompensasi Variabel Dependen; 1. Kinerja karyawan	Lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Sukidi dan Farid Wajdi (2016). <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2, Desember.</i>	Variabel Independen: 1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Kepuasan Variabel Dependen: 1. Kinerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
17.	Thushel Jayaweera (2015) <i>ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.</i>	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja 2. Motivasi Variabel Dependen: 3. Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

18.	Wendy & Zubair Hassan (2017) <i>ISSN: 2289-4519.</i>	Variabel Independen: 2. Kepemimpinan Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Hasing & Sulkarnain, (2019). <i>Jurnal Balanca, Volume 1 No. 2 Juli-Desember.</i>	Variabel Independen: 1. Budaya kerja 2. Kompensasi 3. Etos Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Wulandari, (2018). <i>Media Studi Ekonomi Volume 21 No.1 Januari – Juni.</i>	Variabel Independen: 1. Pengawasan kerja 2. Etos kerja 3. Lingkungan kerja Variabel Dependen; 1. Kinerja karyawan	Etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Lukiana & Hakim, (2016). <i>Media Studi Ekonomi Volume 19 No. 2 ,Juli – Desember.</i>	Variabel Independen: 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Mogot, Kojo & Lengkong, (2019). <i>Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari, Hal. 881 – 890.</i>	Variabel Independen: 1. Gaya kepemimpinan 2. Etos kerja 3. Kompetensi 4. Disiplin kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja karyawan	Etos Kerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
23.	Faisal, dkk, (2017). <i>The International Journal of Engineering and Science (IJES)</i> Volume 6 Issue 12 Pages PP 28-36. ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805.	Variabel Independen: 1. Budaya organisasi 2. Etos Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
24.	Runtu, Aldrin & Meldiarti. (2019). <i>International Journal Of Research In Business And Social Science 8(5) 98-103.</i>	Variabel Independen: 1. Etos kerja Variabel Dependen: 2. Kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan (Putu Sunarcaya, 2008) dalam Wardhani (2016). Menurut Edison dkk (2016 : 89) kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Handoko dalam Rahman & Prasetya, (2018), untuk mencapai kinerja maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin, Rahman & Prasetya, (2018).

Hal ini di dukung beberapa penelitian terdahulu diantara penelitian yang dilakukan oleh Sukarji dkk, (2016), Wardhani dkk, (2016), Djuremi dkk, (2016) Almunawaroch, (2017), Hadian, (2015), Putri, (2018), Yntika & Rozzaid, (2018) dan Polakitan, (2016) memnyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara variabel Kompensasi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Dwiyanto & Purnamasari, (2019). Menurut Pratama, dkk, (2015) Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan Sudin & Lamidi, (2017), Herlambang & Rozzaid, (2018), Pratama dkk, (2015), Polakitan, (2015), Lukman & Mukhlis, (2018), Nasrina dkk, (2018) dan Satriowati dkk, (2016) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut George R. Terry (2006:23) dalam Budianto & Katini (2015) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Budianto & Katini, (2015).

Hal ini diukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Budianto & Kartini, (2015), Wardhani dkk, (2016), Djuremmi dkk, (2016), Polakitan dkk, (2016) dan Sumawah & Sumawuw, (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

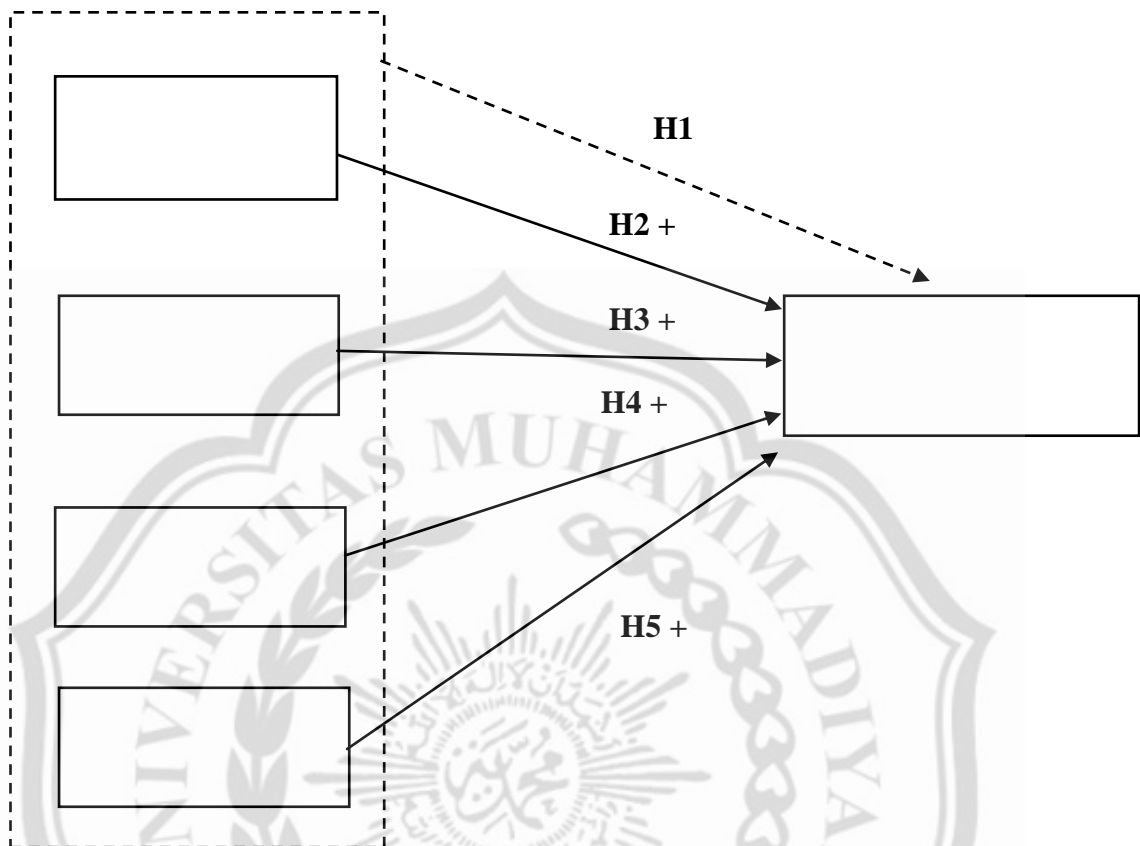
4. Pengaruh antara variabel Etos Kerja (X4) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sukardewi dalam Wulandani, (2018), Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sedangkan Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat

perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Dari beberapa pengertian etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang pegawai yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi. Selain menjalin komunikasi yang baik etos kerja memerlukan pengawasan kerja untuk mempermudah dalam mengenali dan menilai sejauh mana etos kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasing dan Sulkarnain, (2019), Wulandari, (2018), Mogot dkk, (2019), Faisal, dkk (2017), dan Rantu & Meldiarti, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

H1 = Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 = Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H3 = Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H4 = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 = Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.