

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pekerja organisasi adalah satu-satunya faktor terpenting dalam menentukan apakah organisasi itu akan berhasil atau tidak. Jika kinerja karyawan sangat baik, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya lebih cepat; tetapi, jika kinerja orang tersebut buruk, perusahaan tidak akan mencapai tujuannya dengan cepat. Akibatnya, bisnis memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja tenaga kerja mereka.

Menurut Marwansyah (2010:229), kinerja diartikan sebagai pencapaian atau keberhasilan seseorang dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (1999), sebagaimana dikutip dalam Sinambela (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini

menjelaskan bahwa kinerja adalah jumlah keberhasilan yang dimiliki seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya, dan juga menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur. Kinerja orang dapat digambarkan sebagai kapasitas seorang individu untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan seperangkat keterampilan tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh Robbins (1996) dalam Sinambela. Robbins berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan (2018). Menurut Sinambela (2011), salah satu kemungkinan definisi kinerja pegawai adalah kapasitas pekerja untuk melaksanakan seperangkat kompetensi yang telah ditentukan.

Menurut Sukmawati (2008: 179), kinerja merupakan faktor yang menentukan seberapa besar kontribusi seseorang terhadap suatu organisasi. Faktor ini memperhitungkan kuantitas output seseorang, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif, dan tingkat pencapaian dalam suatu organisasi, yang semuanya dapat meningkatkan produktivitas. Sebagai konsekuensinya, kita dapat mencapai kesimpulan sebagai berikut: kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang dilakukan oleh seorang

individu, baik dari segi kualitas pekerjaan maupun kuantitas pekerjaan, sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka.

b. Teori Kinerja Karyawan

1) *Human Resource Scorecard*

HR Scorecard adalah metode baru yang inovatif untuk menilai kinerja bisnis. Mengingat evolusi konstan dari lingkungan sekitarnya, model pengukuran ini sangat penting bagi manajer sumber daya manusia saat mereka mempersiapkan diri untuk masalah masa depan. Pelaksanaan kerja karyawan (kinerja), yang merupakan umpan balik atas upaya pekerja dan divisi SDM, merupakan tolak ukur yang dapat digunakan oleh departemen personalia (divisi SDM) untuk menentukan keberhasilannya. Handoko (2010) di Subur (2018). HRS dapat merupakan turunan dari strategi bisnis seperti dapat pada Gambar



Gambar 1 HRS sebagai turunan dari strategi Bisnis

HRS adalah komponen perusahaan, dan salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan HRS adalah sebagai struktur yang merupakan elemen dari apa yang dihasilkan dari rencana bisnis secara keseluruhan. Karena HRS berkaitan dengan hal-hal personalia di dalam organisasi, teori ini dapat diterapkan pada tugas mengevaluasi produktivitas pekerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:51), pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan melalui beberapa indikator yang berbeda, antara lain sebagai berikut:

1. kualitas pekerjaan

Akurasi, kerapian, dan kemampuan kerja adalah semua komponen dari produk jadi yang berkualitas tinggi.

2. Jumlah yang dikerjakan

Kapasitas untuk menciptakan lebih banyak pekerjaan atau volume termasuk dalam definisi kuantitas pekerjaan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mencakup baik pola pikir maupun praktik menganggap sesuatu dengan serius dan bersedia menerima semua tanggung jawab dan tindakan yang menyertainya.

3. Kerjasama

Mampu melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama merupakan komponen penting dari kerjasama.

5. Memimpin

Dorongan untuk secara konsisten melakukan aktivitas dan tugas yang telah berkembang menjadi pola yang dapat diprediksi merupakan komponen penting dari inisiatif.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Ketika datang untuk mencapai tujuan, karyawan organisasi adalah faktor yang sangat penting. Pasti ada berbagai perbedaan di antara karyawan dalam hal keterampilan, kemampuan, persyaratan, dan jenis kelamin mereka. Kompensasi adalah salah satu jenis keberhasilan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya sebagai pengakuan atas kinerja mereka dalam pekerjaan mereka. Pekerja akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai imbalan atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan ketika perusahaan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan menjaga dan memelihara semangat dan motivasi karyawan.

Menurut Marwansyah (2010:209), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kinerja yang diberikan kepada organisasi. Ini mungkin termasuk penghargaan finansial dan non-finansial, serta manfaat langsung dan tidak langsung. Menurut Hasibuan (2009: 118), kompensasi didefinisikan sebagai pendapatan yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan

dalam bentuk uang atau komoditas sebagai imbalan atas layanan yang dilakukan oleh karyawan. Pekerja saat ini memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan yang tidak memberikan gaji yang cukup, dan sulit untuk menggantinya, terutama dalam hal menarik personel baru. Menurut Suparyadi (2014: 271), kompensasi adalah total uang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi, baik finansial maupun non-finansial, yang mereka berikan kepada perusahaan. Kontribusi ini dapat mengambil banyak bentuk. Oleh karena itu, seseorang dapat sampai pada kesimpulan bahwa kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non-finansial, adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kinerja yang telah diberikan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Sinambela (2018) mengidentifikasi tiga kategori pembayaran berikut untuk layanan atau upaya seseorang:

1. Penerimaan Uang Secara Langsung

Kompensasi langsung adalah sejenis penghargaan atau imbalan yang dapat disebut sebagai bayaran atau upah dan dibagikan secara konsisten sesuai dengan tenggang waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam kebanyakan kasus, itu sekali setiap bulan; namun, ada organisasi tertentu, terutama yang beroperasi di sektor swasta, yang menyediakannya dua kali per bulan.

2. Penggantian Biaya Tidak Langsung

Pemberian sebagian keuntungan atau keuntungan kepada karyawan di samping gaji atau upah yang ditetapkan adalah contoh kompensasi tidak langsung. Bagian dari keuntungan atau manfaat ini dapat diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang atau produk.

3. Insentif

Insentif adalah hadiah atau insentif tidak tetap atau terbatas waktu yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

c. Indikator Kompensasi

Berikut indeks kompensasi menurut Anwari (2018):

1. Gaji

Gaji adalah imbalan moneter yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, triwulanan, atau bulanan, atau dapat juga dikatakan sebagai biaya tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam suatu perusahaan.

Gaji dapat dibayarkan kepada karyawan secara berkala, seperti tahunan, triwulanan, atau bulanan.

2. Bonus atau Insentif Finansial

Bonus adalah insentif langsung yang diberikan kepada pekerja yang kinerjanya dianggap di atas atau sama dengan tingkat yang ditetapkan. Bonus adalah jenis remunerasi variabel yang sering disebut sebagai kompensasi yang tergantung pada kinerja. Ini adalah bentuk tambahan pendapatan dan gaji (pay for performance plan).

3. Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian manfaat kepada pekerja dalam bentuk uang atau produk, tetapi dengan karakter tertentu. Manfaat ini harus dari jenis tertentu. Pekerja yang telah ditetapkan sebagai pegawai tetap berhak menerima tunjangan dan tunjangan, seperti tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dan sebagainya.

5. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:118), pengertian lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang terletak di sekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan dan yang berpotensi mempengaruhi kinerja kegiatan tersebut. Lingkungan kerja ini terdiri dari lokasi bekerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, dan ketenangan; hubungan kerja antar individu di tempat; dan fasilitas serta alat bantu kerja. Tempat kerja pekerja merupakan salah satu lokasi yang paling sering digunakan dalam

kegiatan operasional sehari-hari (Rhardjo 2014). Karyawan akan merasakan tingkat kemudahan dan kenyamanan yang lebih besar dalam lingkungan kerja yang baik, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Sihaloloho 2019). Oleh karena itu, orang mungkin mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang berhubungan dengan tindakan pekerja saat mereka sedang bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26), istilah "Lingkungan Kerja Fisik" mengacu pada setiap dan semua keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan berpotensi memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, pada pekerja. Yang dimaksud dengan "lingkungan kerja fisik" adalah segala sesuatu di tempat kerja yang berupa benda-benda fisik dan berpotensi menimbulkan dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pekerja. Menurut temuan Budianto dan Katini, ada hubungan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik (2015). Menurut Sowmya dan Panchanthan (2011), jika sebuah perusahaan ingin menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, maka harus lebih memperhatikan penataan ruang kerja. Hal ini meliputi

penempatan peralatan kerja, pencahayaan, kebisingan, dan kenyamanan. Hal ini nantinya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan membuat karyawan merasa seolah-olah sedang bekerja dalam kenyamanan rumah sendiri.

Berdasarkan informasi yang disajikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Jika fasilitas yang dapat diakses oleh pekerja dalam organisasi terpelihara dengan baik, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Untuk alasan ini, sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang cukup untuk memastikan bahwa personelnya dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan tidak mudah stres.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi segala situasi yang timbul berhubungan dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan, menurut Sedarmayanti (2011:26).

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Effendy (2019) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya didalan ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja.

2) Suhu udara

Sirkulasi udara diarea kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

3) Suara bising

Karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mennganggu karyawan pada saat bekerja.

4) Penggunaan warna

Pemilihan warna juga dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia.

5) Ruang kerja

Ruang kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.

6) Keamanan

Keamanan dilingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar-standar keselamatan atau keamanan dilingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.

7) Hubungan karyawan

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

6. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Gibson dkk. (2011) berpendapat bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Mereka melanjutkan dengan detail bahwa perilaku organisasi dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemampuan organisasi untuk berfungsi secara efektif. Kontribusi yang dibuat oleh seseorang yang melampaui dan melampaui persyaratan pekerjaan mereka di tempat kerja dikenal sebagai OCB. OCB ini membutuhkan banyak tindakan, seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan mengamati norma dan prosedur di tempat kerja. Organizational Citizenship Conduct (OCB) adalah perilaku yang diinginkan yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan resmi seorang karyawan tetapi meningkatkan operasi perusahaan yang efisien, menurut Pristiwati dan Sunuhuryo (2018). Organizational Citizenship Conduct (OCB) adalah perilaku seorang karyawan yang bukan karena tuntutan tugasnya melainkan berdasarkan kesukarelaannya, menurut Nahrishah dan Imelda (2019). Dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kewargaan organisasi yang

disingkat OCB adalah perilaku sukarela dimana seorang karyawan membantu melakukan tugas-tugas di luar tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan tanpa ada kaitannya dengan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan. untuk memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kesimpulan ini didasarkan pada pendapat para ahli yang telah dipaparkan sebelumnya pada bagian ini. yang telah disiapkan untuk digunakan.

b. Indikator OCB

Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian Tambe dan Shanker (2014:67):

1. Altruisme (tolong bantu)

Perilaku yang ditujukan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan mengatasi keadaan yang dihadapi, apakah keadaan itu termasuk masalah pribadi atau tanggung jawab di tempat kerja. Subtugas ini menawarkan dukungan di area yang tidak secara langsung berada dalam lingkup aktivitas utama.

2. Kesadaran (hati-hati)

cara berperilaku yang menunjukkan bahwa karyawan melakukan lebih banyak upaya daripada yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku ini dilakukan atas dasar sukarela murni,

tanpa memikirkan kemungkinan manfaat atau insentif yang mungkin diperoleh.

3. Fair play dalam olahraga (sikap positif)

Karyawan yang mampu bekerja dalam keadaan yang kurang ideal tanpa mengeluh tentang kondisi kerja mereka atau menunjukkan tanda-tanda intoleransi. Karena perilaku ini meningkatkan kesopanan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain, hal ini berkontribusi pada pemeliharaan lingkungan yang menyenangkan di tempat kerja.

4. Kesopanan

Mempertahankan hubungan positif dengan rekan kerja dapat membantu Anda menghindari masalah pribadi dan menunjukkan perilaku welas asih terhadap orang lain.

5. Kebajikan kewarganegaraan

Perilaku yang menunjukkan komitmen terhadap kewajiban perusahaan, seperti mengikuti perubahan organisasi dan mengambil inisiatif untuk menyarankan perbaikan organisasi demi produktivitas dan pengembangan yang lebih besar sebagai organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, dapat disajikan ke dalam tabel sebagai berikut :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan identitas jurnal	Variable Penelitian	Hasil
1.	Alliani dkk (2021) PRODUCTIVITY Vol. 2 No. 5 , Maret 2020 (53-62) e-ISSN 2723-0112	Variable Independen : 1.Kompensasi (X1) 2.Organizational Citizenship Behavior (X2) Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Organizational Citizenship Behavior secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Fitria (2017) <i>Jurnal of management reiew</i> Vol. 1 No. 2 Mei 2017 e-ISSN 2580-4138 p-ISSN 2579-812X	Variabel Independen : 1.Lingkungan Kerja Fisik (X1) 2.Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja non fisik secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	<p>Akbar (2021)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen</p> <p>Vol. 6 No. 2 September 2021</p> <p>p-ISSN 2541-6030</p> <p>e-ISSN 2621-6957</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>1.Kompensasi (X1)</p> <p>2.Motivasi (X2)</p> <p>3.Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Agung dkk (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah</p> <p>Vol. 2 No. 2 Juni 2019</p> <p>e-ISSN 2599-3410</p> <p>p-ISSN 4321-1234</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>1.Kompensasi (X1)</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5.	<p>Opan (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)</p> <p>Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019</p> <p>e-ISSN: 2621-5306</p> <p>p-ISSN: 2541-5255</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>1.Kompensasi (X1)</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
6.	<p>Rini & Suhendri (2019)</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)</p>	<p>Variable Independen :</p> <p>1.Kompensasi (X1)</p> <p>2.Motivasi (X2)</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif signifikan</p>

	Vol. 5 No. 2 September 2019 ISSN: 2477-6718	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan
7.	M. Fizardian & Hazmunan (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 2 , September 2020 e-ISSN 2623-2634	Variabel Independen : 1.Kompensasi (X1) 2.Analisis Jabatan (X2) 3.Pola Pengembangan Karir (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Analisis jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pola pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Aldi & Sri (2017) Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 3 Desember 2017 ISSN 2460-8211	Variabel Independen : 1.Kompensasi (X1) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Indah dkk (2018) Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No. 2 Juni 2018 e-ISSN: 1829-7528 p-ISSN: 2581-1584	Variabel Independen : 1. Komunikasi(X1) 2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) Variabel Dependen :	1. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

		Kinerja Karyawan (Y)	
10.	Immanuel dkk (2018) Jurnal EMBA Vol. 6 No. 3 Juli 2018 ISSN: 2303-1174	Variable Independen : 1. Iklim Organisasi (X1) 2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) 3. Etos Kerja (X3) Variabel Dependen ; Kinerja Karyawan (Y)	1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Putra (2019) Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM) Vol. 1 No. 4 April 2019 ISSN 2656-5366	Variable Independen : 1. Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Lingkungan Kerja Fisik (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Fauzia dkk (2018) Niagawan Vol. 7 No. 1 Maret 2018 p-ISSN : 2301-7775 e-ISSN : 2579-8014	Variabel Independen : 1. lingkungan Kerja Fisik (X1) 2. Budaya Organisasi (X2)	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh

		Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Nur dan Suryani (2018) Economic Education Analysis Journal EEAJ 7 (2) (2018) p-ISSN: 2252-6544 e-ISSN: 2502-356X	Variable Indepeden : 1.Disiplin Kerja (X1) 2.Lingkungan Kerja Fisik (X2) 3.Motivasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan(Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14.	Mochamad dan Dian (2018) Jurnal Ekonomi Vol. XXIII No. 01 , Maret 2018 : 20-32 e-ISSN 2580-4901 P-ISSN 0854-9842	Variable Indepeden : 1.Kepemimpinan Transformasional (X1) 2.Lingkungan Kerja Fisik (X2) 3.Stress Kerja (X3) Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Anna (2017) Jurnal LOGIKA Vol. XIX No. 1 April 2017 p-ISSN: 1978-2560	Variable Indepeden : 1.Organizational Citizenship Behavior (X1)	1. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	e-ISSN: 2442-5176	Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	
16.	Rona, dkk (2020) Jurnal Bening Vol. 7 No. 1 , 2020 p-ISSN 2252-5262 e-ISSN 2614-4999	Variable Independen : 1. Organizational Citizenship Behavior (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. <i>Kepuasan Kerja</i> (X3) Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Achmad, dkk (2020) Tadbir : Jurnal Manajemen Dakwah Vol. 5 No. 1 , 2020 , 1-16 ISSN: 2623-2014 (print) ISSN: 2654-3648	Variable Independen : 1.Organizational Citizenship Behavior (X1) Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Unsul dan Isyanto (2019) Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol. 7 No. 2 , 2019 Hal. 106-114	Variable Independen : 1.Organizational Citizenship Behavior (X1)	1. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	ISSN online: 2614-7289 ISSN cetak: 2337-5817	Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	
19.	Permata, dkk (2020) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 21 No. 1 , April 2020, 60-68 ISSN: 1693-7619 ISSN: 2580-4170	Variable Independen : 1.Kecerdasan Emosional (X1) 2.Komitmen Emosional (X2) 3.Organizational Citizenship Behavior (X3) Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Desy, dkk (2018) International Jurnal Of Science and Business Vol. 2 No. 3 Tahun 2018 , pp.108-114 p-ISSN: 2614-6533 e-ISSN : 2549-6409	Variable Independen : 1.Budaya Organisasi (X1) 2.Organizational Citizenship Behavior (X2) Variable Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : berbagai artikel jurnal, 2022

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan hipotesis

Penelitian ini menggunakan variabel independen, seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, sesuai dengan landasan teori dan penelitian sebelumnya yang diuraikan pada bagian sebelumnya (OCB). Sedangkan Organizational Citizenship Behavior berfungsi sebagai variabel dependen (variabel yang diandalkan) (OCB). Berdasarkan hubungan yang ada antara faktor-faktor yang telah dibahas sejauh ini, dapat ditarik kesimpulan tentang dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja

Efektivitas tenaga kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Kinerja menurut Afandi (2018) adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing dalam upaya untuk memenuhi tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum atau bertindak tidak etis. Menurut temuan wawancara HRD PT. Central Sandang Jayatama Karangpucung, sektor industri menuntut kinerja karyawan yang kuat. Diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya unsur kompensasi, lingkungan kerja fisik dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik.

Hal ini sejalan dengan pandangan Alliani et al dari tahun 2021, yang sampai pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan lingkungan kerja fisik sekaligus.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Setiap pekerja yang berusaha, tentu saja, akan dihargai secara uang atas upaya mereka sebagai semacam insentif eksternal. Menurut Mulyadadi dalam Sinambela (2018), kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori: pertama disebut “kompensasi intrinsik”, dan mengacu pada bentuk penghargaan yang datang dalam bentuk kepuasan diri yang diterima seorang karyawan ketika mereka memiliki berhasil menyelesaikan pekerjaannya dan telah mencapai tujuan tertentu. Misalnya, dengan meningkatkan tanggung jawab karyawan, memberikan pengayaan pekerjaan, dan membuat inisiatif lain yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memotivasi mereka untuk tampil di level tertinggi mereka. Jenis kompensasi kedua dikenal sebagai kompensasi ekstrinsik, dan itu mencakup penghargaan finansial dan non-finansial. Penghargaan finansial mencakup hal-hal seperti gaji, honorarium, dan bonus. Bentuk kompensasi tidak langsung mencakup hal-hal seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan, dan tunjangan waktu sakit. Penghargaan non-finansial dapat berupa ruang kerja yang berada di lokasi khusus, memiliki peralatan kantor khusus, atau tempat parkir. ekstensif, gelar bergengsi, dan sekretaris pribadi semuanya disertakan.

Sejumlah penelitian sampai pada kesimpulan yang sama: kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji. Kajian tersebut adalah: Hidayat (2021), Arismunandar (2020), Agung dkk (2019), Arifudin (2019), Astuti (2019), Nugraha (2017). Di sisi lain, temuan penelitian yang dilakukan oleh Elza et al. (2020), yang menunjukkan bahwa gaji tidak memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan temuan ini.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Sudut pandang yang dipegang oleh Hidayat dan Taufik (2012) Gejala sosial budaya dan fisik yang dialami masyarakat termasuk dalam segala sesuatu yang disebut dengan lingkungan. Sedangkan yang dimaksud dengan "pekerjaan" adalah perbuatan manusia, baik fisik maupun otak, yang dilakukan dengan maksud untuk mencapai pemenuhan. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa istilah "Lingkungan Kerja" mengacu pada segala sesuatu yang mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka. Menurut Efriansyah (2013), lingkungan kerja adalah wadah atau ruang lingkup dan tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja, dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil baik positif maupun negatif dari kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja adalah wadah atau ruang lingkup dan tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja.

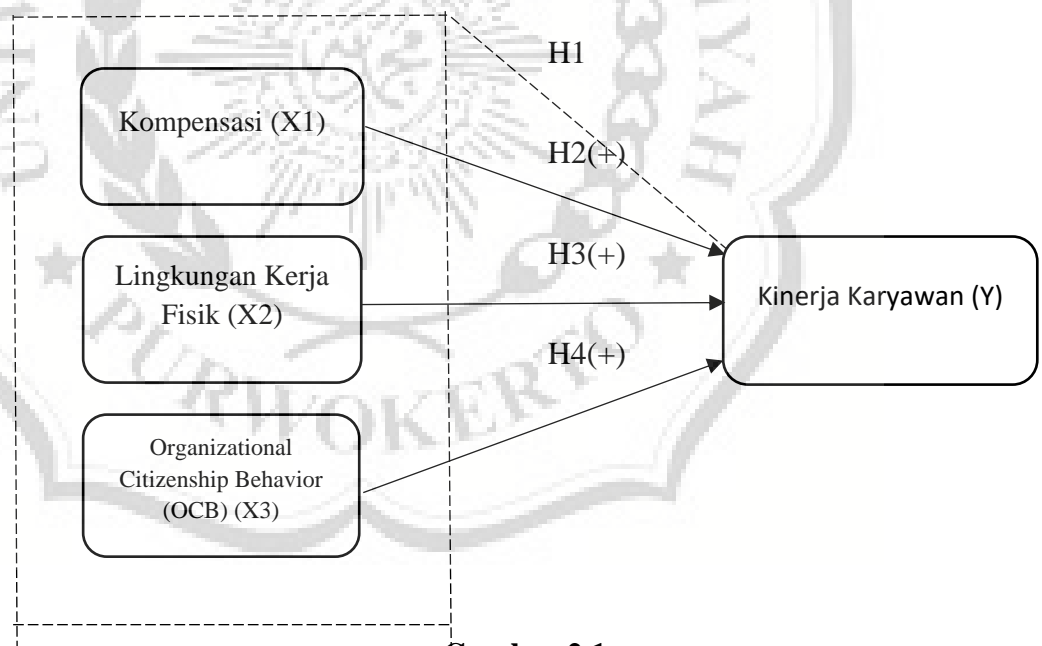
Beberapa orang telah sampai pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan ketika lingkungan kerja fisik ditingkatkan. Makalah tersebut adalah: Ilham (2019), Putra (2019), Agustini (2018), Imanuel dkk (2018), Indah dkk (2018), Syahida (2018), Soelton (2018), Fitria (2017). Di sisi lain, temuan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini bertentangan dengan temuan tersebut.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja

Jika seseorang diterima dalam kelompok, maka orang tersebut akan mengalami kebahagiaan. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015), perilaku organisasi adalah bidang penelitian yang bertujuan untuk membuat perilaku orang, kelompok, dan struktur dalam organisasi lebih berhasil. Mereka mengklaim bahwa perilaku organisasi dimiliki oleh ketiga entitas ini. Siswa perilaku organisasi belajar tentang tiga aspek organisasi yang paling penting: orang, kelompok, dan pengaruh struktur organisasi pada perilaku. Demi memastikan organisasi mampu melaksanakan tugasnya secara efisien. Menurut sudut pandang yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009), studi tentang perilaku organisasi terkait dengan penyelidikan tentang apa yang dilakukan orang di dalam organisasi dan bagaimana tindakan individu tersebut berdampak pada kinerja organisasi.

Beberapa orang telah sampai pada kesimpulan bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB), sering dikenal sebagai OCB, memiliki pengaruh menguntungkan yang cukup besar pada kinerja karyawan. Kajian tersebut adalah: Bustomi (2020), Rona dkk (2020), Sakti (2020), Yuwanda (2020), Abrar (2019), Khoerunnisa (2018) Suzana (2017). Temuan studi Tonny (2020), di sisi lain, menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan yang disajikan di atas.

Berdasarkan literatur penelitian di atas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > = berpengaruh parsial
- > = berpengaruh simultan

Berdasarkan latar belakang, kajian teoritis dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan untuk penelitian ini maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4 : *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

