

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Rismawanti & Mattalata, (2018) kinerja karyawan “merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak perusahaan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu perusahaan” . Menurut Mangkunegara, (2017) “kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan” . Menurut Suryani, dkk (2020) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan

Berdasarkan uraian para ahli yang menjelaskan tentang pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tanggung jawab setiap individu yang membantu pekerjaan serta mendefinisikan harapan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Karena kinerja merupakan hal yang hanya bisa mempengaruhi seseorang untuk kearah yang lebih positif atau negatif dalam melakukan pekerjaanya. Semua visi, misi, dan pelaksanaan

semua kegiatan harus diasari dengan tuntunan kinerja dari individu itu sendiri.

b. Teori Kinerja

Teori yang digunakan untuk variabel kinerja adalah teori keseimbangan dari wexly dan Yukl (1977) sebagai berikut :

1. Manfaat (*Benefit*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan manfaat.
2. Rangsangan (*Inducement*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan rangsangan
3. Adil dan masuk akal (*Reasonable*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan keadilan dan masuk akal.

Teori keseimbangan di atas memperlihatkan apabila ada keseimbangan, manfaat, rangsangan dan keadilan untuk karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan yang berdampak terhadap meningkatnya profitabilitas perusahaan.

c. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh Afandi (2018) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Kepribadian dan minat seseorang dalam bekerja

- 2) Kejelasan

Peran seseorang dalam pekerjaan yang menjadi taraf penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan

3) Tingkat motivasi

Pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4) Kopetensi

Ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai

5) Fasilitas kerja

Seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan

6) Budaya kerja

Perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi

7) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja

8) Disiplin kerja

Aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut.

d. Indikator Kinerja

Menurut mangkunegara (2017) ada 4 indikator dari kinernya yaitu:

1) Kualitas kerja:

kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja:

kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Kendala kerja:

dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja

4) Sikap kerja:

sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

2. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan Kerja

Menurut Rachmawati (2018) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi para pekerja agar mereka bisa menapatkan pengetahuan, keahlian tertentu dan terdorong untuk lebih kreatif serta menjalankan tanggung jawab yang baik sesuai dengan apa yang sudah ditentukan perusahaan. Menurut Sinambela, (2018) pelatihan kerja merupakan proses yang ada diorganisasi untuk mengembangkan ketrampilan individu, melalui kemampuan, pengetahuan dan sikap yang bisa mengubah perilaku seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Menurut Ajabar, (2020) Pelatihan adalah sebuah proses karyawan yang dibentuk untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan teknis sebagai alat untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Berasarkan uraian pendapat para ahli mengenai pelatihan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses mengubah

tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan sangat berkaitan dengan keahlian maupun kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

b. Teori Pelatihan Kerja

Teori yang diterapkan pada pelatihan kerja adalah Teori Jendela oleh Donald (2007) bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia atau dilihat dari empat sisi yaitu pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*). Untuk karyawan bisa mendapatkan hal diatas maka karyawan harus mendapatkan pelatihan kerja minimal 1 tahun sekali karena setiap pelatihan yang diadakan akan meningkatkan kinerja karyawan

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Priansa (2017) ada delapan tujuan dan manfaat dari pelatihan yaitu:

1) Produktivitas (*Productivity*)

Pelatihan bisa menjadi peningkatan kemampuan, inovasidan pengetahuan sehingga hal ini diharapkan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

2) Kualitas (*quality*)

Perusahaan tidak hanya memperbaiki kualitas tetapi dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menjalankan pekerjaan dengan ini kualitas output yang dihasilkan karyawan akan tetap terjaga

3) Perencanaan kepegawaian (*Human Resource planning*)

Pelatihan memudahkan karyawan memiliki kegiatan disela-sela jam kosong sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4) Moral (*Morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan upah karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan moral karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

5) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan atau diartikan sebagai balas jasa atas prestasinya yang telah dicapai pada waktu yang lalu.

6) Keselamatan dan kesehatan (*Healthy and Safety*)

Pelatihan menjadi langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan saat menjalankan pekerjaan sehingga tercipta suasana yang aman.

7) Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Provention*)

Pelatihan mendorong inisiatif dan kreatifitas karyawan dari sifat kadaluarsa. Sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan bisa mengikuti perkembangan teknologi.

8) Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk menjadi individu yang berkualitas dan mudah berkembang

d. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) indikator-indikator dari pelatihan yaitu:

1) Materi

Tujuan dari latihan dan point-point penting yang akan dilaksanakan paa saat pengajaran keahlian atau pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode

Cara yang dipilih harus sesuai dengan pelatihan

3) Instruktur

Harus memiliki kemampuan dan paham atas sumber-sumber informasi yang berguna untuk menunjang pelatihan

4) Peserta pelatihan

Sasaran peserta dalam pelatihan harus tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilatih

5) Evaluasi

Penilaian peserta terhadap hasil yang diperoleh saat pelatihan.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan (Larasati, 2018). Menurut Hasibuan, (2018) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Winata, (2021) Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu kepada perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh penting bagi karyawan. Seseorang karyawan akan merasa bahwa kompensasi ini satu-satunya imbalan yang pantas mereka dapatkan atas pekerjaan yang mereka sudah kerjakan. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penempatan dalam bentuk uang maupun barang yang wajib diterima oleh karyawan atas balas jasa dari apa yang sudah mereka kerjakan.

b. Teori Kompensasi

Teori dua faktor menurut Herzberg (1998) menyatakan bahwa kebutuhan seorang karyawan disebuah pekerjaan dapat dikelompokkan

menjadi dua kategori yaitu pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan untuk mendapatkan sesuatu. Menurut Herzberg setiap karyawan perlu menempatkan kompensasi intrinsik berupa perasaan puas, kesempatan untuk maju dalam karir dan suasana yang menyenangkan disuatu organisasi. Teori ini berkaitan dengan kompensasi karena semakin puas dan terpenuhinya kompensasi intrinsik kepada setiap karyawan maka hal tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Tohadi (2020) dalam Sutrisno (2017) yaitu:

1) Produktifitas

Semakin produktif pekerjaan para karyawan maka semakin tinggi kompensasi nya.

2) Kemampuan untuk membayar

Semakin meningkatnya kemampuan perusahaan untuk membayar karyawan maka imbalan nya semakin tinggi.

3) Kesiediaan untuk membayar

Semakin meningkatnya kesiediaan untuk membayar perusahaan maka imbalan yang diberikan semakin tinggi.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pencari kerja memiliki lebih banyak pekerjaan yang tersedia maka imbalan nya relatif kecil.

d. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Nuralita & Nugraha, 2018) yaitu:

1) Gaji

uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa kontribusinya

2) Intensif

imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar

3) Bonus

imbalan yang diterima karyawan atas kinerjanya yang baik

4) Upah

imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan jam kerja.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2019) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Latainer (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan kekuatan yang berkembang dalam tumbuh karyawan yang

menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri pada keputusan, peraturan, dan nilai dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan uraian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkahlaku dan tindakan atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari setiap organisasi baik yang tertulis maupun tidak dalam menjalankan pekerjaan serta sikap kesungguhan di dalam sebuah organisasi.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori yang dipakai pada variable disiplin kerja adalah teori Tungku Panas Menurut George (1960) ada tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner. Salah satu nya yaitu konsep aturan tungku panas (*hot stove rule*). Adapun maksud dari pendekatan ini yaitu suatu tindakan harus memiliki konsekuensi yang logis dengan menyentuh tungku panas:

a. Membakar dengan segera.

Apabila tindakan itu sudah diambil maka hal tersebut harus segera dilaksanakan oleh individu atau sekelompok orang tersebut.

b. Member peringatan.

Hal ini digunakan untuk memberikan peringatan sebelum adanya hukuman atas perilaku yang diperbuat.

c. Memberikan hukuman yang konsisten.

Tindakan disipliner harus konsisten ketika setiap orang melakukan kesalahan yang sama maka hukuman yang berlaku juga sama sesuai dengan hukum yang berlaku di perusahaan.

d. Membakar tanpa membeda-bedakan.

Tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan karena tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya.

Berdasarkan uraian di atas maka keterkaitan teori ini dengan disiplin kerja adalah ketika tidak ada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan maka hal tersebut dinilai baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Afani, (2018) macam-macam disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin untuk mencegah terhindarnya pelanggaran organisasi yang ditunjukkan karyawan agar menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang ditujukan untuk mengatasi pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku serta memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan

3) Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat karena sudah melakukan pelanggaran berulang-ulang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Wasiman & Meylan 2020), ada 4 indikator disiplin kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

- 1) Tingkat Kehadiran merupakan kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk mengetahui hadir tidaknya karyawan atau pegawai
- 2) Tata cara kerja merupakan bagaimana karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di perusahaan
- 3) Ketaatan pada atasan merupakan tindakan menaati atau menghormati atasan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi
- 4) Kesadaran bekerja merupakan memiliki inisiatif terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang ditugaskan.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi, (2019) “lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik dari segi teknis maupun sosial”. Lingkungan kerja merupakan sesuatu disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Menurut Rahman, (2017) lingkungan kerja merupakan suasana imana karyawan menjalankan pekerjaannya sehingga suasana tersebutlah yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Rahmawati, (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat ia bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor penunjang dalam perusahaan yang disediakan mulai dari sarana, prasarana yang ada untuk menunjang pekerjaan para karyawan.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja dengan menerapkan teori kondisi lingkungan kerja (*work environment condition*) yang dikemukakan oleh Vincent (2015) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja

penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungankerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Jufrizen dan Ramadhani (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan atau perlengkapan tempat kerja lampu atau penerangan sangat membantu karyawan dalam bekerja dengan aman.
- 2) Kelembapan di tempat kerja adalah jumlah air di udara, kondisi tubuh manusia dengan menyerap atau melepaskan panas dari tubuh
- 3) Kebisingan, dapat mempengaruhi pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi.
- 4) Suasana warna ditempat kerja, membutuhkan pemikiran dan dan perencanaan yang matang.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) dalam Wibowo & Prasetyo, (2022) indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Kebersihan, keadaan dimana lingkungan nyaman dan terbebas dari kotoran termasuk debu, sampah dan bau.

- 2) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, sumber cahaya yang ada di perusahaan atau di area tempat bekerja.
- 3) Sirkulasi udara, proses masuk keluarnya udara di dalam ruangan
- 4) Keamanan, keadaan dimana bebas dari bahaya
- 5) Jam kerja, waktu yang ditentukan perusahaan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya di perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan penelitian ini yang menyatakan hubungannya antara kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja serta kualitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	Juniarti & Indahingwati (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 9, Nomor 8, Agustus 2020 e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independen (X1) Pelatihan (X2) Kompensasi (X3) Disiplin kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

			4. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Yuliantri & Prasasti (2020) Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	Variabel Independen (X1) Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Kurniawan & Susanto (2021) Jurnal ARASTIRMA Vol.1, No.2 Agustus 2021: 273 – 281 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687	Variabel Independen (X1) Pelatihan Kerja (X2) Pengalaman Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Suryantiko & Lumintang (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018 ISSN 2303-1174	Variabel Independen (X1) Pelatihan kerja (X2) pengembangan karir Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan

5.	Nazir (2019) Jurnal Mandiri Vol. 3, No. 1, Juni 2019: 150 – 169 ISSN : 2580-3220 E-ISSN : 2580-4588	Variabel Independen (X1) Pelatihan (X2) Disiplin Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Utami & Fauziah (2020) <i>Change Agent For Management Journal (CAM)</i> Vol 4 (2), Oktober (2020) 73-84 (e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)	Variabel Independen (X1) Disiplin kerja (X2) Motivasi (X3) Pelatihan Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Zillah,dkk (2022) Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Vol 3, No 1, 2022, 213-232 ISSN 2745-7826	Variabel Independen (X1) Pelatihan (X2) Pengawasan (X3) Disiplin kerja Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Sinambela,dkk (2021)	Variabel Independen	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis Vol 4, No. 1, 2021 ISSN 2655-237X	(X1) Disiplin kerja (X2) Pelatihan Kerja (X3) Motivasi Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Kavirathne & Karunarathna (2021) <i>International Research Journal</i> Volume 21 Issue 2 Version 1.0 Year 2021 Online ISSN: 2249-4588 . Print ISSN: 0975-5853	Variabel Independen (X1) pelatihan Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	Peatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Rialmi & Sasmanita(2021) Jurnal Madani Vol. 4, No. 2, September 2021 ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654	Variabel Independen (X1) Kompensasi (X2) Motivasi Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Aromege,dkk (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019 ISSN 2303-1174	Variabel Independen (X1) Kompensasi (X2) Disiplin kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja	1. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		karyawan	kinerja karyawan 3. Disiplin kerjaberpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
12.	Alfiansyah (2021) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 4, Nomor 1, Maret 2021 e-ISSN 2623-2634	Variabel Independen (X1) kompensasi (X2) kepuasan kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhaap karyawan
13.	Jamaludin, dkk (2020) Jurnal Buana Ilmu Vol 6 No 1 ISSN : 2541-6995 E-ISSN : 2580-5517	Variabel Independen (X1) Kompensasi (X2) Disiplin kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Suabdah (2021) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10, Nomor 4, April 2021 e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independen (X1) kompensasi (X2) Motivasi (X3) Komitmen organisasional Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan positif dan signifikan 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan

15.	Lucky,dkk (2022) Jurnal ilmu disiplin Vol. 1, No. 1, April 2022 E-ISSN: 2829-4580, P-ISSN: 2829-4599	Variabel Independen (X1) Kompensasi (X2) Motivasi Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Syaqiq & Setiawan (2021) Jurnal Ekonomika dan Bisnis Volume 8 No. 1 April 2021, 45 – 52 ISSN : 2356-2439, ISSN : 2685-2446	Variabel Independen (X1) Kompensasi (X2) karakteristik pekerjaan Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Ningsih,dkk (2020) Jurnal Cakrawangsa Bisnis Vol 1, No 1 (2020): April ISSN 2721-3102 (Online)	Variabel Independen (X1) kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3) Lingkungan kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
18.	Purba & Sudibjo (2020) <i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-</i>	Variabel Independen (X1) kepemimpinan transformasional (X2) Motivasi	1. Transformasional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	<p><i>Journal)</i></p> <p>Volume 3, No 3, <i>August 2020</i></p> <p>e-ISSN: 26153076 p-ISSN: 2615-1715</p>	<p>(X3) Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>(Y) kinerja karuawan</p>	<p>karyawan.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
19.	<p>Farisi,dkk (2020)</p> <p>Jurnal Humaniora Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33</p> <p>ISSN 2548-9585</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen</p> <p>(X1) Motivasi</p> <p>(X2) Disiplin kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>(Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Secara stimultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
20.	<p>Pratama, dkk (2020)</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4, No. 3, April 2022</p> <p>ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen</p> <p>(X1) pelatihan</p> <p>(X2) Disiplin kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>(Y) kinerja karyawan</p>	<p>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
21.	<p>Susilowati & Andayani (2021)</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 1, Maret 2021</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen</p> <p>(X1) Lingkungan kerja</p> <p>(X2) Disiplin</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

	p-ISSN: 2775-6025 e-ISSN: 2775-9296	Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
22.	Kusmiyati & Sonny (2021) Jurnal Renaissance Volume 6 No. 01, Mei 2021 ISSN (e) : 2527-564X ISSN (p) 2621-0746	Variabel Independen (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin kerja Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	Zaini (2021) Jurnal Desiminasi Teknologi Volume 9, Nomor 1, Januari 2021 e-ISSN 2503-5398 p. ISSN 2303-212X	Variabel Independen (X1) Disiplin kerja (X2) Kompensasi Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	Syamsibar (2021) Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 2 (2021), Pages 286 – 297 ISSN : 2597 – 4084	Variabel Independen (X1) Disiplin kerja (X2) kepuasan (X3) hubungan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		kerja Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	kinerja karyawan 3. Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
25.	Simanjutak & Tarigan(2021) Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol. 2, No. 3 Maret 2021 p-ISSN: 2723-6609 e-ISSN : 2745-5254	Variabel Independen (X1) Stres Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
26.	Satrio & Cahyanti (2022) Jurnal Ecogen Vol. 5 No. 1, 2022 ISSN 2654-8429	Variabel Independen (X1) Lingkungan Kerja (X2) Pelatihan Variabel Dependen (X3) Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
27.	Megaster & Arumingtyas(2020) Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multi disiplin Volume 2, 2020 E ISSN 2714-5603	Variabel Independen (X1) Lingkungan kerja (X2) kompensasi Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan kompensasi secara

			simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
28.	<p>Cahaya,dkk (2021)</p> <p>Jurnal Bingkai Ekonomi</p> <p>Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71</p> <p>ISSN 2502-1818 (cetak) ISSN 2615-7918 (online)</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>(X1) lingkungan kerja</p> <p>(X2) stres kerja</p> <p>(X3) motivasi kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>(Y) kinerja karyawan</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
29.	<p>Kresmawan, dkk (2021)</p> <p><i>Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)</i></p> <p>Volume 3, Nomor,Agustus 2021; pp. 75-84</p> <p>ISSN Print: 2654-816X ISSN Online: 2654 - 8151</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>(X1) kompensasi</p> <p>(X2) lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>(Y) kinerja karyawan</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
30.	<p>Nasrul,dkk (2021)</p> <p>Jurnal Dimensi</p> <p>Volume 10 Nomor 2 : 317-330 JULI 2021</p> <p>ISSN: 2085-9996</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>(X1) Karakteristik Individu</p> <p>(X2) Lingkungan kerja</p> <p>(X3) Iklim</p>	<p>1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Iklim organisasi</p>

		organisasi (X4) Motivasi (X5) Kompensasi Variabel Dependen (Y) kinerja karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
31.	Hartati,dkk (2020) Jurnal Dimensi VOL. 9, NO. 2 : 294-306 JULI 2020 ISSN: 2085-9996	Variabel Independen (X1) Kompetensi (X2) Komunikasi (X3) Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Sumber : (Berbagai artikel & jurnal, 2022)

C. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suryani, dkk (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut Utami & Fauziah, (2020) kinerja merupakan hasil

kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja individu dikatakan baik apabila ketika kinerja tersebut sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal serta tidak melanggar hukuman dan tidak bertentangan dengan etika.

Kinerja seorang karyawan akan berkualitas dan meningkat apabila didukung oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya yaitu pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. seorang karyawan harus mendapat pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing – masing sehingga hal tersebut akan berdampak pada kualitas hasil kerja mereka. Selain itu kompensasi karyawan juga harus diberikan secara adil dan merata agar kompensasi yang diterima karyawan bisa sesuai dengan yang diharapkan mereka, tidak hanya itu tingkat kedisiplinan seorang karyawan juga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan sehingga tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan perusahaan yang sempurna. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terciptanya lingkungan kerja

yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Dengan adanya pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya hasil kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori keseimbangan dari Wexley & Yukl (1997) yang memperlihatkan bahwa adanya keseimbangan, manfaat, rangsangan dan keadilan untuk karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Juniarti & Indahingwati, (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fauzi,dkk (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Samwel (2018) pelatihan adalah sebuah proses bagi kita untuk belajar dan meningkatkan pemahaman dan ketrampilan dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Apabila karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai standar perusahaan, maka kinerja karyawan baik. Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan yang berhubungan dengan tanggung jawabnya (Nugroho,2019).

Menurut Ajabar, (2020) Pelatihan adalah sebuah proses karyawan yang dibentuk untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan teknis sebagai alat untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Teori yang diterapkan pada pelatihan kerja yaitu teori Jendela oleh Donald (2007) yang intinya karyawan harus memiliki pengetahuan, ketrampilan, keahliandan sikap yang baik. Dengan adanya pelatihan disuatu perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniarti & Indahingwati, (2020), Suryantiko & Lumintang (2018), Nazir (2019), Utami & Fauziah (2020), Kurniawan & Susanto (2021), Kuruppu,dkk (2021), Zillah,dkk (2022) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suabadah (2021) Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya menguntungkan karyawan saja, perusahaan pun akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi dan tekun dalam menjalankan pekerjaannya apabila kompensasi diberikan secara teratu. Kompensasi merupakan hadiah yang bersifat uang yang diberikan langsung kepada karyawan sebagai penghargaan

dari pelayanan mereka (Sudaryo,dkk, 2018). Menurut Winata, (2021) Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga,pikiranserta waktu kepada perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan

Teori yang mendukung adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah Teori Dua Faktor menurut Herzberg (1998) Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi bisa menjadi pengaruh untuk meningkatnya kinerja setiap karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih,dkk (2020), Suabadah (2021), Syaqiq & Setiawan (2021), Jamaludin,dkk (2021), Alfiansyah (2021), Suabdah (2021), Lucky,dkk (2022) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wau,dkk (2021) Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi – sanksi apabila melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tindakan manajemen untuk mendorong agar anggota pada suatu organisasi dapat memenuhi ketentuan yang berlaku yang mencakup tata tertib, kepatuhan, dan sanksi bagi pelanggar (Afandi, 2018). Dengan

adanya disiplin kerja perusahaan akan mengetahui kualitas kerja daripada karyawan. Menurut Menurut Zahra, (2017) disiplin kerja merupakan sikap atau sebuah tindakan yang berlaku diperusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Teori yang mendukung adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori tungku panas yang dikemukakan oleh George (1996) dalam aturan tungku panas setiap karyawan harus melaksanakan segala peraturan yang sudah dibentuk dan ditetapkan disetiap perusahaan serta dalam pelaksanaanya hukuman bagi pelanggar disiplin akan mendapatkan hukuman yang sama sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Ketika para karyawan disiplin maka hal itu akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniarti & Indahingwati (2020), Pratama,dkk (2020), Susilowati & Andayani (2021), Zaini (2021), Syamsibar, (2021), Kusmiyati & Sonny (2021) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

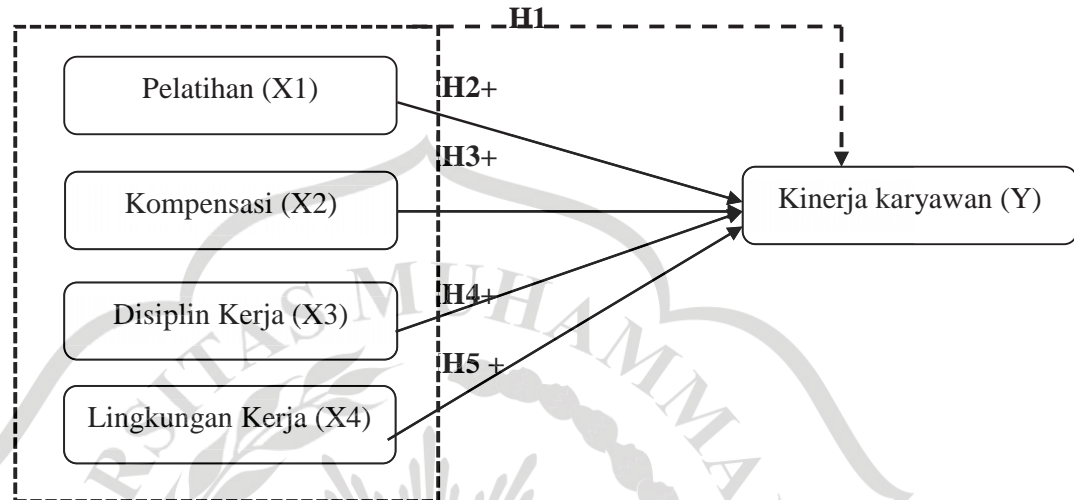
Lingkungan kerja merupakan faktor pelengkap untuk melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan sesuatu baik itu berwujud atau tidak yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya

sebagai pekerja. Menurut Pawirosumarto, dkk (2017) lingkungan kerja merupakan sarana prasarana yang ada disekeliling tempat bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Menurut Rahmawati, (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat ia bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tidak hanya soal tata ruang dalam pekerjaan namun menyangkut terkaithubungan sosial yang terjalin di suatu perusahaan. Ketika seseorang mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka hal itu dapat berdampak terhadap kinerja seseorang. Teori lingkungan kerja dengan menerapkan teori kondisi lingkungan kerja (*work environment condition*) yang dikemukakan oleh Vincent (2015) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungankerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliantri & Prasasti (2020), Megaster & Arumingtyas, (2020), Hartanti, (2020), Cahya,dkk (2021), Kresman,dkk (2021), Nasrul,dkk (2021), Satrio & Cahyani, (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar :

Hubungan secara simultan

Hubungan secara parsial

H1 : Pelatihan, kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan