

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Menurut Rivai, (2013) dalam Santoso, (2020) menyatakan “ kinerja karyawan adalah alat yang digunakan oleh pengurus untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka bersedia mengubah tingkah laku sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan syarikat dan norma sosial yang berlaku”. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widiarni et al., 2019). Pendapat M. S. Hasibuan, (2014) dalam Hendra, (2020) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut Sangkaen & Asaloei, (2019) kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh individu atau seseorang karyawan dalam kegiatan dimana dalam pemberian tanggung jawab baik individu organisasi maupun perusahaan agar tercapainya tujuan yang ditentukan. Diartikan juga menurut Santoso, (2020) kinerja karyawan itu merupakan hasil atau

prestasi dari kerja seseorang yang dinilai dari kualitas ataupun kuantitasnya berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi kinerja karyawan, disimpulkan bahwa kinerja karyawan bentuk hasil usaha dari seorang karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan atau yang dibebankan yang mana menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Kuswadi, (2004) dalam Hendra, (2020) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kepuasan karyawan dicerminkan dari cara bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja. Tentu saja, dia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga kinerja karyawan meningkat secara optimal.

2) Kemampuan karyawan;

Kemampuan individu dapat dipengaruhi oleh kinerja individu itu sendiri. Kemampuan karyawan yang sangat terampil untuk bekerja dan beroperasi meningkatkan semangat kerja. Karyawan akan termotivasi dan berkinerja baik, jika mereka memiliki pengetahuan

yang cukup terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.

3) Kepemimpinan;

Kepemimpinan yang berkualitas adalah sumber motivasi, sumber semangat, sumber tanggung jawab dan sumber disiplin. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus menunjukkan kepemimpinan yang baik dan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Motivasi;

Keberhasilan manajemen organisasi sangat tergantung pada efektivitas kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajer harus memiliki keterampilan untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya adalah memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

5) Lingkungan kerja;

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

3. Teori kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela, (2016) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa

seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal jika dia menerima manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan bisa dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan. Berbagai indikator dari teori ini adalah manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan perolehan insentif.

4. Elemen Kinerja

Menurut Sinambela, (2016) terdapat empat elemen kinerja sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti bahwa aturan yang ditetapkan harus diikuti ketika melakukan tugas individu atau lembaga.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang diterima.

5. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dalam Widyawati, (2020) terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas

Merupakan ukuran baik atau buruknya sesuatu. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka kualitas berarti ukuran baik buruknya hasil yang dicapai oleh karyawan.

2) Kuantitas

Yaitu semua bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan besaran kerja dan dinyatakan dalam angka atau dapat dihubungkan dengan angka.

3) Ketepatan waktu

Merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4) Efektivitas

Efektivitas diukur dengan berhasil tidaknya upaya memaksimalkan tingkat penerapan sumber daya organisasi misalnya seperti (tenaga karyawan, uang, teknologi).

5) Kemandirian,

Yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, untuk melakukan hal – hal atas kehendak mereka sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain.

6) Komitmen kerja

Yaitu tingkat dimana karyawan sepenuhnya percaya pada tujuan perusahaan, menerimanya dan tetap tinggal bersama di perusahaan untuk waktu yang lama tanpa ingin pergi.

2. Budaya Organisasi

1. Definisi budaya organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins, (2013) dalam Hendra, (2020) budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. “Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai wujud anggapan yang dimiliki, diterima, secara implisit, oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam” Arifin, dkk (2017: 27) dalam Zilfiyah silmi, N. Rachma, (2019). Sedangkan menurut S & Susanto, (2018) dalam Bagis et al., (2021) *organizational culture is a set of values, principles, traditions and ways of working that are done together and influence behavior and actions for organizational members. Organizational culture is a tool as a system of values, norms and assumptions that have long been valid, agreed upon by members of the organization as guidelines and solutions to organizational problems. Organizational culture has an important role to play in encouraging and increasing the effectiveness of organizational performance, especially to improve employee performance in the short and long term.*

Kemudian pengertian budaya organisasi menurut Luthans, (2006) dalam Supardi & Aulia Anshari, (2022) juga bahwa : Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang. Sedangkan menurut Wibowo, (2010) dalam Wicaksono & Kharismasyah, (2021) menyatakan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini mengajarkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu bentuk nilai - nilai, kepercayaan, dan kebiasaan individu maupun suatu kelompok dalam organisasi yang mana akan menjadi suatu bentuk keyakinan tertentu.

2. Karakteristik budaya organisasi

Menurut Robbin and Judge (2016:355) dalam Supardi & Anshari, (2022) penelitian pada PT Federal International Finance – Medan menyebutkan ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan resiko (*inovation and risk taking*)

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2) Memperhatikan detail (*attention to detail*)

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

3) Orientasi pada hasil (*outcome orientation*)

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4) Orientasi pada orang (*people orientation*)

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang – orang didalam organisasi.

5) Orientasi pada tim (*team orientation*)

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.

6) Keagresifan (*aggressiveness*)

Tingkat orang - orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

7) Stabilitas (*stability*)

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

3. Teori budaya organisasi

Menurut Horrisson dalam pandangannya membagi 4 tipe budaya organisasi sebagai berikut : Busro, (2018) dalam Lawu et al., (2019).

1. Budaya kekuasaan (*power culture*) Budaya ini lebih memfokuskan sejumlah kecil pimpinan yang menggunakan kekuasaan lebih banyak dalam memerintah. Seorang karyawan atau pegawai butuh adanya peraturan dan pimpinan yang tegas dan benar dalam menetapkan seluruh perintah dan kebijakannya. Karena hal ini menyangkut kepercayaan dan sikap mental tegas untuk memajukan institusi organisasi.
2. Budaya peran (*role culture*) Budaya ini ada kaitannya dengan prosedur birokratis, seperti peraturan organisasi dan peran atau posisi spesifik yang jelas karena diyakini akan memberi kepastian terhadap tugas dan fungsi setiap anggota organisasi.
3. Budaya pendukung (*support culture*) Budaya ini mengusahakan terjadinya integrasi nilai bersama dalam organisasi. Budaya pendukung ditentukan oleh pimpinan ketika oraganisasi/institusi tersebut didirikan yang dituangkan dalam visi dan misi organisasi tersebut.
4. Budaya prestasi (*achievement culture*) Budaya prestasi ini

membuat anggota organisasi berlomba-lomba untuk memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini membuat anggota organisasi berusaha menjadi lebih baik lagi.

4. Fungsi budaya organisasi

Menurut Ravai budaya melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: (Rivai, 2006) dalam Lawu et al., (2019).

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu.
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap perilaku karyawan.

5. Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi menurut Denison and Mishra, (1995) dalam Hariani & Rahman Al Hakim, (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Misi, menggambarkan tingkatan pemahaman para karyawan terhadap arah atau tujuan organisasi.
- 2) Konsistensi, menggambarkan tingkatan seberapa kuat para karyawan memegang teguh norma atau aturan yang berlaku.

- 3) Adaptabilitas, menggambarkan tingkatan kemampuan mengadakan perubahan secara internal untuk merespon lingkungan.
- 4) Pelibatan, menggambarkan tingkatan seberapa besar para karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

1. Definisi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:1) dalam Nurdin & Djuhartono, (2021) pada penelitian PT Diken Enggining in Bekasi City menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ekaningsih, (2012:21) dalam Nurdin & Djuhartono, (2021) juga menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Robbins (2002:86) dalam Ahmad et al., (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Adapun menurut Sedarmayanti (2011:2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan baik berupa fisik atau non fisik yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:57) dalam Rahayu et al., (2019) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

3. Manfaat lingkungan kerja

Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013) dalam (Ronal & Hotlin, 2019). Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor,

transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

4. Teori lingkungan kerja

Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengacu pada teori dua faktor (Herzberg & Dua, 2001). Konsep ini menyebutkan intrinsik dan ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan.

1. Intrinsik

- a. Pekerjaan yang menyenangkan mengandung arti sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi pelaku pekerjaan itu.
- b. Kesempatan berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi pelaku pekerjaan itu.
- c. Meningkatkan keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya.

2. Ekstrinsik

- a. Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan pelakunya.

- b. Lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kebijakan perusahaan yang memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan memberikan dorongan kepada pelakunya untuk bekerja giat.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam Minggu et al., (2019) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan /cahaya di tempat kerja.

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban udara di tempat kerja.

Kelembapan udara kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman.

Kelembapan pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja. Penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga tetap pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebersihan di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

6) Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat

dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8) Kebisingan di tempat kerja.

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan di tempat kerja jauh di bawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah berkonsentrasi, berfikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan di tempat kerja.

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun di luar kantor.

4. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik disebut sebagai kompensasi. Selain itu kompensasi berupa semua imbalan yang dihasilkan oleh seseorang karyawan akan jasa ataupun

hasil kerja dalam sebuah instansi atau organisasi berupa uang atau barang, baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Istilah ini berhubungan dengan (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan yang disebut sebagai imbalan (Chikmawati, 2019). Menurut penelitian Linda Suprihatin (2019:5) dalam R. Pratama, (2020) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas jasa – jasanya. Sedangkan menurut Werther dan Davis (1996) dalam Sinambela, (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa para karyawan terhadap instansi. Adapun menurut Jatmika & Sriadi, (2022) kompensasi ialah satu diantara komponen motivasi pegawai untuk mengoptimalkan prestasi pekerjaan. Permasalahan kompensasi tidak hanya penting dikarenakan sebagai dukungan inti bagi individu untuk menjadi pegawai, namun dikarenakan pemberian kompensasi berdampak signifikan pada rasa semangat dan gairah bekerja seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi sebagai imbalan atau ganjaran yang diserahkan kepada pegawai sebagai bentuk balasan jasa atas dasar kegiatan bekerja.

2. Jenis – jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Burhanudin & Suryanto, (2021) membagi kompensasi dalam dua jenis sebagai berikut :

- 1) Kompensasi finansial langsung, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi.
- 2) Kompensasi finansial tak langsung, yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran selain kewajiban. Perusahaan berhak untuk memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali diperlukan, seperti cuti kehamilan.

3. Asas Kompensasi

Menurut Sinambela, (2016) ada 2 jenis keadilan dalam pemberian Kompensasi yaitu:

- 1) Keadilan eksternal adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan bayaran sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Keadilan internal adalah ketika ada seorang karyawan yang mendapatkan bayaran menurut nilai relatif pekerjaan mereka dalam perusahaan yang sama.

4. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi menurut dalam Sinambela, (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Alokasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai yang berprestasi mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih efisien dan

efektif. Pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung arti bahwa pegawai tersebut menggunakan tenaga kerjanya dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, sistem kompensasi dapat berkontribusi pada stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

5. Teori Kompensasi

Teori berdasarkan pendapat Michael dan Harold, (2004) menyatakan bahwa pembagian kompensasi finansial dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif:

- (1) gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan,
- (2) tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan, dan
- (3) insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur.

6. Indikator – indikator Kompensasi

Menurut Husein Umar, (2007) dalam Siregar et al., (2019), indikator kompensasi karyawan yaitu:

- 1) Gaji

Yaitu pembayaran khusus untuk jasa yang biasanya dibayarkan secara rutin atau tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diberikan oleh pemberi kerja kepada para pegawainya

secara penuh

2) Insentif

Yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

3) Bonus

Yaitu pembayaran tambahan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.

4) Asuransi

Merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5. Komitmen Organisasi

1. Definisi komitmen organisasi

Dalam setiap perusahaan tetap membutuhkan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Namun dalam menjadi bagian dari perusahaan, maka karyawan perlu dilatih untuk memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjadi peranan penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen menjadi faktor penunjang dalam menjalankan komitmen organisasi.

Menurut Robbins dan Mary (2010:40) dalam Yudhistira, (2019), “komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di

dalam organisasi tersebut”. Sedangkan menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai:

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kemudian Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi dilihat sebagai “tempat hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan dalam bekerja serta merupakan suatu proses mengekspresikan keinginan dan keyakinan berdasarkan kesepakatan serta partisipasi yang ditujukan kepada organisasi yang telah ditentukan.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Ada tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang N. Allen & J. Meyer, (1990) antara lain sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang dengan tingkat komitmen yang tinggi

memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu mencapai tujuan tersebut.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi.

3. *Normative Commitment*

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada diorganisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasoi tersebut”.

3. **Teori Komitmen organisasi**

Teori komitmen organisasi, merujuk pada N. Allen & J. Meyer, (1990) yang mengemukakan definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik dari hubungan anggota organisasi dengan organisasinya

dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi memberikan cerminan anggota dari sebuah organisasi tersebut dalam memberikan loyalitas dan kontribusinya terhadap organisasi.

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi cenderung mengungkapkan perasaan yang dimiliki oleh para karyawan yang memberikan gambaran sebagai bentuk keinginan, kebutuhan dan tanggung jawab bagi para karyawan terhadap organisasinya.

4. Indikator Komitmen organisasi

Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (N. Allen & J. Meyer, 1990) :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang dilakukan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	(Megantari & Astika, 2021) E-Jurnal Akuntansi Vol. 31 No. 5 Denpasar, Mei 2021 Hal. 1110-1124 e-ISSN 2302-8556	Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Santoso, 2020) Senen / Journal of Applied Business and Economics (JABE) Vol 7 No. 1 (September 2020) 65-82 abdisantosasenen@gmail.com	Budaya organisasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Supardi & Aulia Anshari, 2022) Volume 3, Nomor 2 , September 2020 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Ahmad Rivai Sekolah Tinggi	Kepemimpinan Transformasional (X1) Budaya organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	<p>Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul Jalan Pematang Pasir No. 27 Kel. Tanjung Mulia Hilir Kec. Medan Deli Kota Medan 20241- Indonesia Koresponden: ahmadrivai814@gmail.com</p> <p>e-ISSN 2623-2634</p>		
4	<p>(Hendra, 2020) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813 homepage: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371 Email: hendra@gmail.com</p>	<p>Budaya Organisasi (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	<p>(Bagis et al., 2021) International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-2, 2021 (IJEBAR) E- ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771 https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR</p>	<p>Job Satisfaction (X1) Organizational Culture (X2) Organizational Commitment (X3)</p> <p>Employee Performance (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Satisfaction positive and significant effect on employee performance. 2. Organizational Culture positive and significant effect on employee performance. 3. Organizational Commitment positive and significant effect on employee performance
6	<p>(Triany et al., 2022) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363 homepage: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</p>	<p>Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Terhadap Kinerja Pegawai (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

			tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Rahayu et al., 2019) Vol. 2, No. 4, November 2019 Hal 601-609 http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index E-ISSN: 2655-0008 P-ISSN: 2654-8623	Lingkungan Kerja (X1) Upah Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Upah Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Nurdin & Djuhartono, 2021) JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Farida et al., 2022) ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1, No.10, September 2022 E-ISSN : 3642 - 3659	Komitmen (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Hafee et al., 2019) ISSN 2029-7491 / eISSN 2029-6169 2019 Volume 17 Issue 2: 173–193 https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379 Business, Management and Education	Workplace Environment (X1) Employee Performance (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	(Minggu et al., 2019) ISSN 2303-1174 M.M.Minggu.,V.P.Lengkong.,F.S.Rumokoy.,Pengaruh Lingkungan Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 1071 – 1080	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

12	(Ahmad et al., 2019) ISSN 2303-1174 Y.Ahmad.,B.Tewal.,R.N.Taroreh.,Pengaruh... Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	(Bukhari, 2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365 homepage: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Sangkaen & Asaloei, 2019) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 1, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X) nirvanasangkaen@yahoo.com	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	(Monika et al., 2021) ECONOMIC EDUCATION AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL (2021) 4 (2): 132.-150 p-ISSN : 2579-5902 e-ISSN : 2775-2607	Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	(Burhanudin & Suryanto, 2021) Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620) Vol XII No 2, Juli 2021	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	(Cahya et al., 2021) BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting Volume 1, Nomor 2, Juni 2020 e-ISSN: 2715-2480 p-ISSN: 2715-1913 DOI :	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238		karyawan
18	(Fauzan & Sary, 2020) JMM Online Vol. 4, No. 6, 928-937. © 2020 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X JMM Online Vol. 4 No. 6 Juni (2020) 928-937 Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) URL : http://e-jurnalmitramanajemen.com	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	(Jatmika & Sriadi, 2022) Vol. 15, No. 01, Februari, 2022 DOI Issue: 10.46306/jbbe.v15i1 p-ISSN: 2087-040X e-ISSN: 2721-7213	Kompensasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	(Gandung & Suwanto, 2020) JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020 Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS	Kompensasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21	(Ratnasari et al., 2020) Vol. 2, Nomor 1, Mei 2020 E- ISSN 2716-148x P-ISSN 2657- 0130 Sekretariat Editorial: Program Studi Manajemen Universitas Fajar – Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia Telp/Hp: 081340202750/ Fax (0411) 459-938 Email: manor@unifa.ac.id OJS: http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)	Individu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Iklim Organisasi (X3) Motivasi (X4) Kompensasi (X5) Kinerja Karyawan (Y)	1. Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
22	(Yudhistira, 2019) Maker: Jurnal Manajemen ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No.	Komitmen (X1) Disiplin Kerja (X2)	1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	1, JUNI 2019	Kinerja Karyawan (Y)	2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23	(Yasa et al., 2021) Yasa at al., 258-273 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 11, No. 2, Juni 2021 ISSN : 2088-1231 E-ISSN: 2460-5328 DOI: dx.doi.org/10.22441/mix.2021. v11i2.008 258	Peran Perilaku Inovatif (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kebahagiaan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Peran perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kebahagiaan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	(Wiratama; et al., 2022) Vol 3 Nomor 8 Agustus 2022 Jurnal EMAS E-ISSN : 2774-3020	Budaya Organisasi (X1) Stres kerja (X2) Komitmen (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
25	(Alifia, 2021) AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.6, No. 1, April 2021, DOI : https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v6i1.32494 , hal. 53-65 53 E-mail : herwan@unpad.ac.id	Komitmen Afektif (X1) Komitmen Berkelanjutan (X2) Komitmen Normatif (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
26	(A. Pratama, 2018) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686 @Pr Jurnal Semarak, Vol. 1, No.3, Oktober 2018 , Hal (122-141) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang	Komitmen Organisasi (X1) Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

27	(Suhardi et al., 2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Januari 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421	Loyalitas (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di Koperasi Banjarnegara. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Diharapkan dengan penelitian ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Banjarnegara. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut:

- a. **Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Komitmen (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Sinambela, (2016) kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian. Senada dengan pendapat Robbins dalam Sinambela, (2016) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama.

Hal ini diperkuat dengan penelitian Supardi & Aulia Anshari, (2022), menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Nurdin & Djuhartono, (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian A. Pratama, (2018), menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Harvey dan Brown dalam Widiarni, dkk (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang - orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengungkapkan adanya pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Supardi & Aulia Anshari, (2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan. Peneliti lain seperti Hendra, (2020), juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Selain itu, penelitian dari Zilfiyah silmi, N. Rachma, (2019), yang mana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Pakis.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan, (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ronal & Hotlin, (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Farida et al., (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain seperti Nurdin & Djuhartono, (2021), menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain seperti Minggu et al., (2019), menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Rahayu et al., (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, (2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka terhadap organisasi. Apabila dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu

organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Burhanudin & Suryanto, (2021) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Monika et al., (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam penelitian Siregar et al., (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian R. Pratama, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

e. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

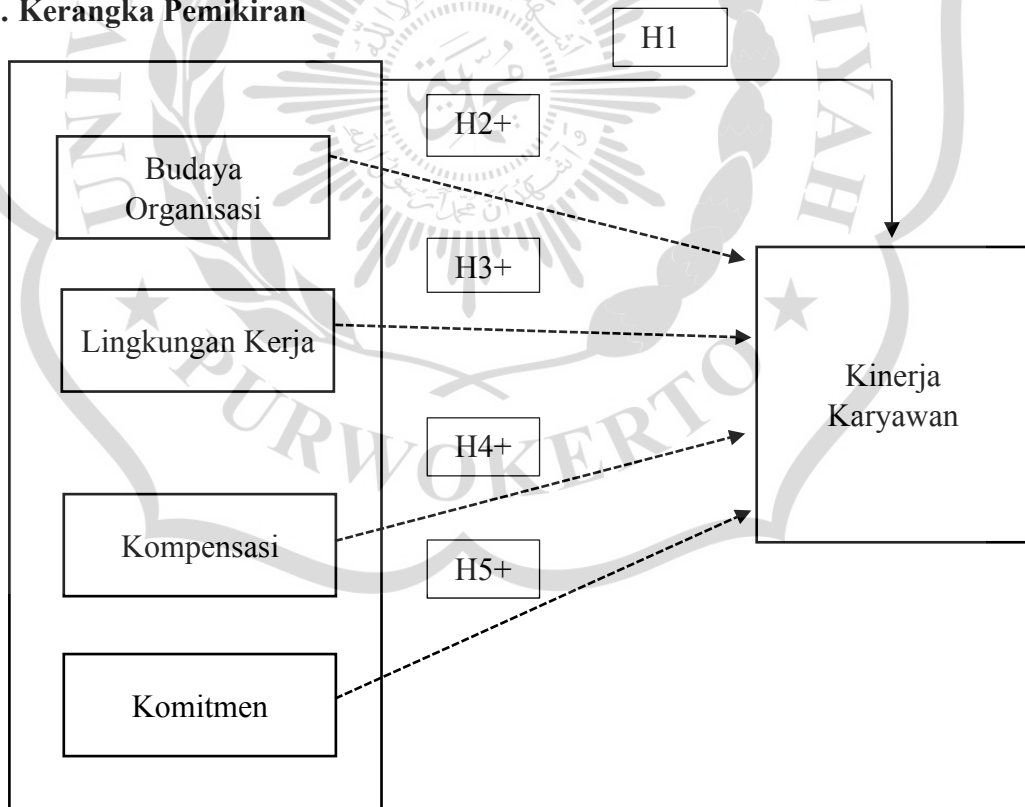
Baron dan Armstrong, (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Yudhistira, (2019) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu tujuan organisasi.

Pada penelitian Suhardi et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian A. Pratama, (2018) mendapat hasil penelitian

yaitu terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Kemudian pada penelitian Wiratama; et al., (2022), menyebutkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Gambar Kerangka Pemikiran

Keterangan : _____ Simultan
 - - - - - Parsial

E. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis

- H1 : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5 : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.