

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Theory

Teori Atribusi (*Atribution Theory*) Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan dispositional attributions dan situasional attributions. Dispositional attributions merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Robbins juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya (Robbins & Judge 2017).

2. Kinerja karyawan

Variabel ini didukung oleh teori Penguatan (*reinforcement theory*), Menurut Robbins & Judge (2017) teori Penguatan (*reinforcement theory*) adalah suatu teori yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi. Teori penguatan mengambil sudut pandang berlawanan dengan *behavioristic* yang menyatakan kondisi penguatan. Dua teori yang jelas ganjil filosofinya. Teori penguatan mengabaikan keadaan dari dalam individu dan hanya memusatkan perhatian semata pada apa yang terjadi ketika dia melakukan beberapa tindakan. Oleh karena itu tidak memusatkan perhatian dengan apa yang mencetuskan sebuah perilaku.

Teori pengondisian perilaku, merupakan komponen yang paling relevan dari teori penguatan bagi manajemen, menyatakan bahwa orang-

orang akan belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan. Tidak seperti perilaku yang refleksi atau tidak dipelajari, perilaku oprasional dipengaruhi oleh penguatan atau kurangnya penguatan yang disebabkan oleh konsekuensinya. Maka dari itu, penguatan akan memperkuat perilaku dan meningkatkan kemungkinan akan diulangi kembali.

Teori penguatan ini memiliki hubungan dengan suatu kinerja, yaitu mengenai kualitas dan kuantitas kerja, kegigihan usaha, ketidakhadiran, keterlambatan, dan tingkat kecelakaan disuatu pekerjaan.

Solihatun, ddk. (2021) menjelaskan pendapatnya Robbins Kinerja adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Muiz, ddk. (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Hidayat (2020) kinerja karyawan adalah perilaku aktual yang ditampilkan oleh karyawan menghasilkan kinerja profesional yang sepadan dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Adha, dkk 2019).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

a. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ichsan, dkk. (2020) yaitu :

- 1) Kualitas serta kuantitas kerja yang meliputi berbagai ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan kerapian.
- 2) Tanggung jawab yang merupakan bagian dari beban yang ditanggung dalam pekerjaan.
- 3) Kemampuan dalam memimpin
- 4) Kesanggupan untuk saling bekerja sama dengan semua pihak.
- 5) Inisiatif adalah kontribusi pelaksanaan kerja atas prakarsa sendiri.
- 6) Kesetiaan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 7) Bisa taat dalam mematuhi peraturan.
- 8) Kejujuran di dalam melaksanakan tugas.

b. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) menjelaskan pendapatnya Bernardin & Russel ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

- 2) Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

3. Motivasi Kerja

Variabel ini di dukung oleh Teori Salah satu teori Variabel ini didukung oleh teori Abraham H. Maslow (1970) yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan Fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri Wahjono, dkk. (2019). Menurut Maslow yang dijelaskan dalam Wahjono, dkk. (2019) hal ini berarti bahwa bila kita ingin memotivasi seseorang maka kita harus mengetahui lebih dahulu orang tersebut berada pada jenjang kebutuhan yang mana, sehingga kita dapat

memotivasinya dengan menawarkan sesuatu yang berada pada jenjang kebutuhan di atasnya.

Menurut Solihatun, dkk. (2021) menjelaskan pendapatnya sutrisno Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Kusumayanti, dkk. (2020) yang menjelaskan pendapatnya sunyoto Motivasi adalah usaha untuk mendorong etos kerja seseorang agar menginginkan pekerjaan yang sebaik mungkin dengan memberikan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi, dan perilaku seseorang diatur oleh kepuasan dan kepuasan keinginan, kebutuhan dan tujuan Pengaruh dan rangsangan. Menurut Hidayat (2020) yang menjelaskan pendapatnya handoko motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Adha, dkk. (2019) yang menjelaskan pendapatnya hasibuan menyatakan bahwa Motivasi adalah memberikan motivasi yang menimbulkan semangat kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk bekerja sama secara efektif dan berintegritas dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tentang motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan batin yang dapat membangkitkan, membimbing dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki kekuatan dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan.

a. Faktor eksternal dan internal motivasi kerja

Faktor Eksternal dan Internal Menurut Alfian, dkk. (2019) yaitu :

1) Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Kemudian kedua faktor tersebut diuraikan menjadi beberapa sub bagian. Pada faktor eksternal terdiri dari lingkungan pekerjaan, kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku.

2) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

b. Faktor faktor motivasi kerja

Faktor-faktor motivasi ada tujuh menurut Andayani & Tirtayasa (2019) menjelaskan pendapatnya Sunyoto, yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal otak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

4) Penghargaan

Pemberian penghargaan atas pertasinya, pengakuan atas keahlian akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6) Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

c. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Dewi & Trihudiyatmanto, (2020) menjelaskan pendapatnya siagian:

1) Daya dorong

Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

2) Kemauan

Pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

3) Kerelaan

Dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

4) Membentuk keahlian

Harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.

5) Membentuk ketrampilan

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.

6) Tanggung jawab

Harus melakukan yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.

7) Kewajiban

Sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan

8) Tujuan

Cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

4. Disiplin Kerja

Variabel ini didukung oleh teori efikasi diri (*self-efficacy theory*) adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa suatu keyakinan individu

bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi efikasi diri itu menandakan semakin tinggi pula karyawan percaya diri pada kemampuat untuk berhasil, dengan demikian dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins & judge 2017).

Menurut Malau & Wasiman, (2020) menjelaskan pendapatnya Rahman disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam menaati norma-norma dan aturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Malau & Wasiman, (2020) yang menjelaskan pendapatnya Syardiansah & Utami Disiplin adalah suatu ketaatan yang nyata dan didukung dengan kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku dilingkungan tersebut. Menurut Illanisa, dkk. (2019) yang menjelaskan pendapatnya Anoraga Disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas tentang disiplin kerja, maka dapat ditarik kesimpulan Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan guna memperoleh hasil kinerja yang terbaik dan efisiensi keberhasilan perusahaan.

a. Faktor Faktor Disiplin Kerja

Menurut Malau & Wasiman, (2020) yang menjelaskan pendapatnya Ginting faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya ukuran kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Pemimpin perusahaan yang memberikan contoh keteladanan pada karyawan.
- 3) Adanya aturan yang pasti digunakan sebagai pedoman perusahaan.
- 4) Seorang pemimpin yang berani mengambil tindakan.
- 5) Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan.
- 6) Adanya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- 7) Adanya kebiasaan yang diciptakan dalam menegakkan disiplin.

b. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Saleh & Utomo (2018) menjelaskan pendapatnya Sastrohadiwiryo yaitu :

1) Frekuensi Kehadiran

Dilihat dari kehadiran karyawan yang selalu berangkat dan tepat waktu dalam berangkat bekerja.

2) Tingkat Kewaspadaan

Kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu

3) Ketaatan pada standar kerja

Seberapa besar tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan.

5) Etika Kerja

Kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat ditempat kerja

5. Lingkungan Kerja

Variabel ini di dukung oleh teori peristiwa afektif (*affective event theory*) yang menjelaskan bahwa sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa tempat kerja menyebabkan reaksi emosional pada bagian pekerja, yang kemudian memengaruhi sikap dan perilaku tempat kerja (Robbins & Judge 2017).

Menurut Solihatun, dkk. (2021) menjelaskan pendapatnya sedarmayanti Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sudiarta Athar, (2020) yang menjelaskan pendapatnya Armstrong Lingkungan kerja adalah meliputi sistem kerja, desain kerja, kondisi kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja dan perlakuan bawahan oleh manajer. Menurut Ayubi & Ali, (2020) yang menjelaskan pendapatnya Sunyoto Lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Krisnaldy, dkk. (2019) yang menjelaskan pendapatnya sunyoto Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Jufrizen & Rahmadhani, (2020) yang menjelaskan pendapatnya Afandi menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2) Lingkungan kerja non fisik atau psikis

Lingkungan kerja non fisik atau psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

b. Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut jufrizen dan Ramadhani (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kelancaran dan keselamatan kerja. Oleh karena itu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentasi. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang sangat menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka

panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

4) Tata warna ditempat kerja

Manata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik-baik. 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 menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Keamanan dan kebersihan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya, salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya 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.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Beno & Irawan, (2019) yang menjelaskan pendapatnya Permana Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja antara lain:

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Lingkungan kerja memiliki penerangan dan cahaya yang baik.

2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Suhu udara dalam ruangan baik.

3) Tata warna ditempat kerja

Tata warna ruang kerja sesuai dan nyaman

4) Keamanan ditempat kerja

Keamanan dalam lingkungan kerja baik

5) Bau tak sedap ditempat kerja

Ruang kerja tidak memiliki bau yang tidak sedap.

6) Musik ditempat kerja

Musik yang digunakan saat bekerja sesuai dengan lingkungan kerja.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi penataan ruangan baik.

8) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan lingkungan kerja lumayan rendah.

6. Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel ini didukung oleh teori ekspektasi (expectancy theory) Victor Vroom (1973) menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektasi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya, dalam hal yang lebih praktis, para pekerja akan mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik, yang mana penilaian yang baik akan mengarahkan pada imbalan organisasi, misalnya peningkatan gaji atau imbalan, bahwa imbalan akan memuaskan tujuan pribadi para pekerja (Robbins & Judge 2017).

Menurut Ashar & Murgianto (2019) yang menjelaskan pendapatnya Robbins Dukungan organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Menurut Hamida, dkk. (2020) yang menjelaskan pendapatnya Hutchinson Dukungan organisasi adalah bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Menurut Siregar & Pasaribu (2022) mendeskripsikan bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Untuk meringkas beberapa penjelasan di atas, dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan tentang seberapa baik organisasi tempat mereka bekerja untuk menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

a. Faktor Faktor Persepsi Dukungan Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi menurut Hadiyanti & Prasetio, (2020) yang menjelaskan pendapatnya Farasat & Ziaaddini adalah memberikan penghargaan kepada karyawan, memperhatikan kesejahteraan, peduli terhadap karyawan, dan kondisi kerja.

b. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut Avianto, dkk. (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Penghargaan: perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja karyawan.
- 2) Kesejahteraan karyawan: perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan
- 3) Kondisi kerja: mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
- 4) Dukungan superviisor: Dalam setiap kesalahan yang saya perbuat atas cukup adil didalam memberikan keputusan.
- 5) Keadilan : Selalu ada penghargaan atas gagasan yang saya ciptakan

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu membuktikan hubungan antara Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

Table 2. 1 penelitian terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Beno dan Irawan (2019) Jurnal Sainstek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019 (ISSN : 1412-6826 e-ISSN : 2623-2030)	Variabel Bebas : Motivasi kerja, Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Syahputra, Bahri, Rambe (2020) Jurnal pamotor ,Volume 13 No. 1 April 2020 Hlm.110-117 (ISSN: 1829-7935)	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Variabel Terikat: Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Adha, Qomariah, Hafidzi (2019) Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 HAL: 47-62 (p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570)	Variabel Bebas : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
4.	Mirza, Lumbantobing, Simanjuntak, Giawa (2021) Jurnal Paradigma Ekonomika, Vol.16.No.1, Januari –Maret 2021 (ISSN: 2085-1960 (print); 2684 -7868 (online))	Variabel Bebas : motivasi , kepuasan, dan disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Ningsih, Suparmono, Amir (2020) Jurnal STIMYKPN, Vol 1, No 1 (2020): April (ISSN 2721-3102)	Variabel Bebas : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6.	Safira, Rozak (2020), Proceeding SENDIU (ISBN: 978-979-3649-72-6)	Variabel Bebas : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Dan Kompetensi Variabel Terikat: Kinerja karyawan	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Agustyna , Prasetyo (2020), Jurnal Mitra Manajemen , Vol.4, No. 1, 28-38. (ISSN 2614-0365e-ISSN 2599-087X)	Variabel Bebas : Persepsi Dukungan Organisasi Dan kepuasan Kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai 2. kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai
8.	Siregar, Pasaribu (2022), Jurnal Ekonomi & Ekonomi	Variabel Bebas : Dukungan Organisasi Dan	1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 (E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259)	Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	pegawai 2. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Ayubi, Ali (2020), Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020 ISSN 2685-869X (media online) Hal 36-42	Variabel Bebas : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10.	Dewi, Trihudiyatmanto, Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583	Variabel Bebas : Disiplin kerja, Motivasi kerja, lingkungan kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.
11.	Kusumayanti, Ratnasari, Hakim, Jurnal Bening Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	Variabel Bebas : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Gaya kepemimpinan Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. 4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
12.	Andayani, Tirtayasa, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54 ISSN 2623-2634	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan. 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
			berpengaruh positif dan signifikan. 3. Motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
13.	Ramli, Hamzah, Hasbi, Journal of Management Science (JMS) Volume 2 No. 1 (2021) Januari - Juni P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961	Variabel Bebas : Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Pendidikan kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14.	Sinaga, Hidayat, Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932	Variabel Bebas : Motivasi dan Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	Athar, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.5, No 1, February 2020: 57-64 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Kedisilinan dan Lingkungan kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Hidayat, Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2020 p ISSN 0216-4930	Variabel Bebas : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan kerja Dan Pengawasan Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai . 2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
			4. Terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai.
16.	Krisnaldy , Pasaribu , Senen, Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2, Juni 2019, Hal (164-179) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686	Variabel Bebas : Budaya Organisasi, Lingkungan kerja Dan Iklim organisasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .
17.	Nabawi, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 ISSN 2623-2634	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. 2. Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. 3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.
18.	Ashar, Murgianto, Jurnal Global Vol. 04, No. 01. Tahun 2019 ISSN 2540-959X	Variabel Bebas : Komentasi dan Dukungan organisasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
19.	Hamida, Sodik, Rahayu, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020	Variabel Bebas : Kepemimpinan dan Dukungan organisasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
20.	Hadiyanti, Prasetio, e-Proceeding of Management : Vol. 7, No. 2 Agustus 2020 ISSN : 2355-9357	Variabel Bebas : Dukungan organisasi Dan Kepuasan kerja Variabel Terikat :	1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
		Kinerja karyawan	2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention.
21.	Umihastanti, Frianto, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 2020	Variabel Bebas : Dukungan organisasi Dan Employee Engagement Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Employee engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
22.	Nabila, Ratnawati, DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 9, Nomor 4, Tahun 2020, ISSN (Online): 2337-3792	Variabel Bebas : Persepsi dukungan organisasi Variabel Terikat : Kinerja karyawan	1. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
23.	Diana, Frianto Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya (2021)	Variabel Bebas : Perceived Organizational Support dan kepuasan kerja	1. Perceived Organizational Support secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Employee engagement memiliki pengaruh dan signifikan pada tingkat kinerja karyawan.
24.	Subiyanto, Septyarini, Khusniah, Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 4 Nomor 3 (2022) 447-460 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691	Variabel Bebas : Employee Engagement, Perceived Organizational Support, and Motivation Variabel Terikat : Employee Performance	1. Employee engagement variable (X1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). 2. Perceived organizational support variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). 3. Motivation variable (X3) has a positive and significant effect on employee performance variable (y)
25.	Sutianingsih, Handayani,	Variabel Bebas : Motivation, Work	1. Work motivation and perceived organizational

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-4, 2021 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771	Discipline And Perception Of Organizational Support Variabel Terikat : Employee Performance	support have a positive and significant effect on employee performance. 2. Work discipline has no significant positive effect on employee performance. 3. Work motivation is the most dominant variable in influencing employee performance.
26.	Prayogi, Yani, International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration IJEBAS Volumes 1 No 2 (2021) E-ISSN: 2808-4713	Variabel Bebas : Work Motivation Variabel Terikat : Employee Performance	1. Work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020) jika kerangka pemikir ialah model konseptual mengenai bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang sudah di jabarkan sebagai sebuah masalah penting. Kerangka berpikir menerangkan secara teoritis hubungan antar variabel bebas (Independen) ialah hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja serta persepsi dukungan organisasi dan variabel terikat (dependen) ialah kinerja karyawan yang selanjutnya peraturan antar variabel itu dirumuskan kedalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Teori Atribusi (*Atribution Theory*) adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksiseseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan dispositional attributions dan situasi onalattributions. Dispositional attributions merupakan penyebab internal yang mengacupada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Robbins juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atributpersonal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal

telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya (Robbins & Judge 2017).

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan di atas, dapat diketahui bahwa adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

a. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap variabel Independen

Menurut Robbins & Judge (2017) teori Penguatan (*reinforcement theory*) adalah suatu teori yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi. Teori penguatan mengambil sudut pandang berlawanan dengan *behavioristic* yang menyatakan kondisi penguatan. Dua teori yang jelas ganjil filosofinya. Teori penguatan mengabaikan keadaan dari dalam individu dan hanya memusatkan perhatian semata pada apa yang terjadi ketika dia melakukan beberapa tindakan. Oleh karena itu tidak memusatkan perhatian dengan apa yang mencetuskan sebuah perilaku.

Teori pengondisian perilaku, merupakan komponen yang paling relevan dari teori penguatan bagi manajemen, menyatakan bahwa orang-orang akan belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan. Tidak seperti perilaku yang refleksi atau tidak dipelajari, perilaku operasional dipengaruhi oleh penguatan atau kurangnya penguatan yang

disebabkan oleh konsekuensinya. Maka dari itu, penguatan akan memperkuat perilaku dan meningkatkan kemungkinan akan diulangi kembali.

Teori penguatan ini memiliki hubungan dengan suatu kinerja, yaitu mengenai kualitas dan kuantitas kerja, kegigihan usaha, ketidakhadiran, keterlambatan, dan tingkat kecelakaan disuatu pekerjaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Wahjono, dkk. (2019) yang menjelaskan teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow (1970) yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu kebutuhan Fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Menurut Maslow yang dijelaskan dalam Wahjono, dkk. (2019) hal ini berarti bahwa bila kita ingin memotivasi seseorang maka kita harus mengetahui lebih dahulu orang tersebut berada pada jenjang kebutuhan yang mana, sehingga kita dapat memotivasinya dengan menawarkan sesuatu yang berada pada jenjang kebutuhan di atasnya. Bila setiap kebutuhan yang lebih dasar telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Individu yang bekerja tentu membutuhkan motivasi yang membuat dirinya semangat dalam melakukan pekerjaan sendiri serta pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja yang diberikan oleh karyawan dapat memberikan hasil secara optimal. Motivasi yang diberikan oleh suatu organisasi merupakan motivasi yang

berasal dari luar dan akan memberikan feedback yang baik kepada organisasi tersebut. Feedback yang didapatkan oleh perusahaan dari pegawai dapat berupa kinerja yang semakin baik dan memuaskan.

Hasil ini dibuktikan oleh Beno dan Irawan (2019), Kusumayanti, dkk. (2020), Andayani dan Tirtayasa (2019), Rahmli, dkk. (2021), Prabowo & Laily (2020), Kurniaawan, dkk. (2019), Rosmaini & Tanjung (2019). Dari hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins & Judge (2017) yang menjelaskan teori efikasi diri (*self-efficacy theory*) adalah suatu teori yang menjelaskan bahwa suatu keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi efikasi diri itu menandakan semakin tinggi pula karyawan percaya diri pada kemampuan untuk berhasil, dengan demikian dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini dibuktikan oleh Kusumayanti, dkk. (2020), Mirza (2021), Athar (2020), Beno dan Irawan (2019), Ramli, dkk. (2021) dari hasil

penelitian mem buktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins & Judge (2017) yang menjelaskan teori peristiwa afektif (*affective event theory*) bahwa sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa tempat kerja menyebabkan reaksi emosional pada bagian pekerja, yang kemudian memengaruhi sikap dan perilaku tempat kerja. Dengan demikian kualitas lingkungan kerja terhadap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dukungan yang perusahaan yang di berikan kepada karyawan dapat seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas dari perusahaan yang memenuhi kepada karyawan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil ini di buktikan oleh Beno dan Irawan (2019), Ayubi & Ali (2020), Athar (2020), Dea, dkk. (2020), Feel, dkk. (2018) dari hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

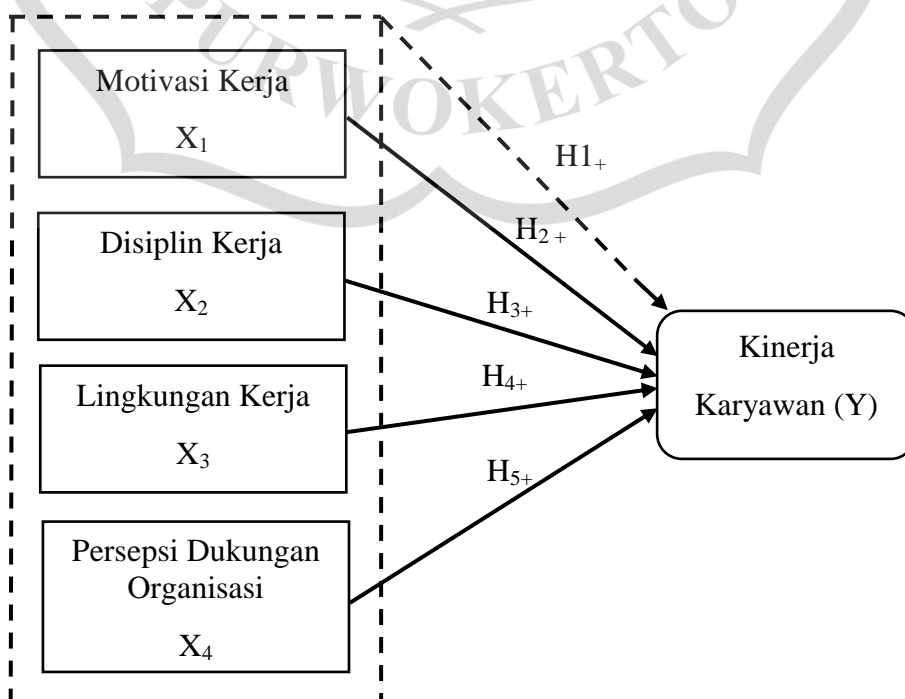
d. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins & Judge (2017) yang menjelaskan teori ekspektasi (*expectancy theory*) oleh Victor Vroom (1973) mengemukakan jika persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif. Karyawan sadar jika mereka mendapat dukungan dari perusahaan maka mereka juga akan memberikan timbal balik (*feedback*). Dengan

demikian kualitas hubungan antara pemimpin terhadap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dukungan yang perusahaan berikan kepada karyawan dapat seperti peningkatan gaji kepada karyawan yang berkerja dengan baik dan memberikan imbalan kepada karyawan untuk memuaskan tujuan pribadi para pekerjanya. Persepsi muncul dari adanya dukungan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil ini di buktikan oleh Agustyna & Prasetio (2020), Safira & Rozak (2020), Ramadhan & Prasetio (2020), Hamida, dkk. (2020), Pratiwi & Muzakki (2021), Junaedi, dkk. (2021) dari hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan literatur penelitian maka Gambar kerangka pemikiran dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran

Keterangan garis :

—→ Secara Parsial

- - - - → Secara Simultaan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

