

BAB II TINJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja Karyawan

Teori Keseimbangan menurut Adams (1963) dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

b. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Hasibuan (2017) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Afandi (2018) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tanpa melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika.”

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Menurut Sutrisno (2011) dalam (Farisi, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Efektivitas dan efisien.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b) Otoritas

Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c) Disiplin.

Kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati

perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.

d) Inisiatif.

Daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

2) Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) indikator-indikator dari kinerja sebagai berikut :

a) Kualitas kerja.

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

b) Kuantitas kerja.

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

c) Kendala kerja.

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

d) Sikap kerja.

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

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2012) dalam Rastana dkk (2021), mengemukakan Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik merupakan “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara langsung”.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah semua yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung yang terdiri dari pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak pada tempat kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Menurut Mangkunegara (2017), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik dan sesuai dengan kondisi pekerjaan akan menghasilkan hubungan yang baik antara pekerja dengan perusahaan. Tata ruang kerja yang baik akan memudahkan mobilitas pekerja dan barang di tempat kerja, sehingga kinerja karyawan lebih efektif.

2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Tempat kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menciptakan perasaan nyaman dalam bekerja. Semua itu akan menghasilkan gairah dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja lebih optimal.

c. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1) Penerangan (Tata Cahaya)

Tata cahaya yang baik ditempat kerja sangat membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas, perbaikan kualitas dan hasil kerjanya. Penerangan yang baik harus memenuhi beberapa syarat sebagai berikut :

a) Cahayanya terang dan tidak menyilaukan

Pekerja akan mudah dalam bekerja jika cahaya ditempat kerja cukup terang dan tidak menyilaukan pekerjanya.

b) Distribusi cahaya yang merata

Tempat cahaya yang luas harus mendapatkan cahaya yang merata pada segala sisi. Jika penyebaran cahaya tidak merata maka akan menyulitkan pekerja dalam bekerja.

2) Temperatur (Suhu)

Pengaturan suhu di tempat kerja harus nyaman, suhu yang terlalu dingin dan terlalu panas mengakibatkan produktivitas pekerja tidak optimal. Temperatur tempat kerja yang baik harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

a) Ventilasi tempat kerja yang baik.

b) Penggunaan kipas angin yang mensirkulasikan udara dengan baik.

- c) Pemasangan AC (Air Conditioner)
 - d) Pemasangan humidifier untuk mengatur kelembapan udara.
- 3) Kebisingan (Suara)

Semakin besar kebisingan yang terjadi di tempat kerja akan mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja, cepat lelah, lebih cepat kesal dan menurunkan produktivitas karena tidak efektif dan efisien dalam bekerja. Agar kebisingan di tempat kerja terjaga perlu dilakukan pengaturan sebagai berikut :

- a) Pengendalian sumber suara dengan mengadakan pemeliharaan baik dan teratur, penggantian minyak pelumas secara berkala pada mesin yang dipakai pada proses produksi.
 - b) Menutup rapat tempat kerja dengan sekat yang rapat dan kuat sehingga tidak menambah suara dari jalan.
 - c) Penggunaan peredam suara dapat menyerap suara yang dihasilkan dan tidak memantul.
 - d) Pemakaian pelindung telinga akan mengurangi kebisingan yang terjadi di tempat kerja.
- 4) Penggunaan warna

Pemilihan warna di tempat kerja akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan sehingga karyawan akan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas dan tujuan kerja dengan efektif dan efisien.

5) Kebersihan tempat kerja

Tempat kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan perasaan senang pekerja dalam bekerja. Tempat kerja yang bersih akan membuat pekerja nyaman dalam bekerja, jika tempat kerja timbul bau-bau yang kurang sedap akan membuat pekerja tidak optimal dalam bekerja.

6) Keamanan

Tempat kerja yang nyaman akan membuat pekerja fokus dalam bekerja. Keamanan disini tidak hanya keamanan dalam bekerja sama tapi keamanan barang yang dibawa oleh pekerjanya sehingga bekerja fokus dengan pekerjaannya.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Supomo dan Nurhayati (2018) dalam Burhannudin (2019), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Afandi (2018) dalam Farisi (2020) disiplin adalah suatu

alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Sutrisno (2014) dalam Burhannudin (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah

untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Pongoh dkk (2021) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Frekuensi kehadiran

Kedisiplinan dapat dilihat dari tingkat frekuensi kehadiran karyawan.

2) Tingkat kewaspadaan

Kewaspadaan karyawan saat bekerja untuk tidak melanggar aturan-aturan yang berlaku.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar yang berlaku saat bekerja.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam pekerjaan.

5) Etika kerja

Karyawan taat dan mengikuti etika dan norma yang tercipta dalam lingkungan perusahaan.

4. Upah

a. Pengertian Upah

Menurut Widyastuti (2017), upah adalah “suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu”. Upah merupakan pembayaran kerja dalam jangka waktu yang pendek kepada pekerja baik yang terlibat dalam proses produksi secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Hadi Poernomo (2019), upah adalah “jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu”. Upah merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada tenaga berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah barang yang diproduksi dan banyaknya pelayanan yang diberikan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2017), upah merupakan “balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya”. Besarnya upah yang diterima masing-masing pekerja berdasarkan perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja. Perusahaan akan membayarkan upah sebesar perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan pengertian upah seperti dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka disimpulkan upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan pekerja kepada

perusahaan berdasarkan lamanya kerja, jumlah produk yang dihasilkan dan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha mengenai jumlah upah yang diterima.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Menurut Hasibuan (2017), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah sebagai berikut :

1) Upah yang diberikan pihak swasta

Upah pegawai swasta akan naik jika pihak terjadi kenaikan upah pada pegawai negeri.

2) Kondisi keuangan negara

Jika kondisi negara stabil dan menentu maka dapat dilakukan kenaikan upah pekerjanya.

3) Biaya hidup

Semakin tinggi biaya hidup pada suatu wilayah maka upah yang diterima pekerjanya akan tinggi.

4) Peraturan pemerintah

Tinggi rendahnya upah yang diterima pekerja pada suatu wilayah tergantung peraturan pemerintah pada wilayah tersebut.

5) Kekayaan negara

Negara yang memiliki perekonomian yang baik maka akan memberikan upah yang tinggi kepada pekerjanya.

6) Produktivitas pekerja

Pekerja yang memiliki produktivitas yang tinggi maka akan

perusahaan akan memberikan upah yang tinggi.

7) Persediaan tenaga kerja

Semakin sedikit jumlah pekerja pada suatu perusahaan maka semakin besar pula upah yang diterima pekerjanya.

8) Kondisi pekerja

Semakin berat dan sulit pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja maka upah yang diterima akan semakin tinggi.

9) Jam kerja

Semakin lama jam kerja pekerja maka semakin besar upah yang diterima pekerja tersebut.

10) Perbedaan geografis

Semakin strategis letak geografis wilayah tersebut maka semakin tinggi upah pekerjanya.

11) Inflasi

Jika nilai inflasi suatu negara naik maka upah pekerjanya akan turun.

12) Pendapatan nasional

Semakin besar pendapatan nasional pada suatu negara maka upah pekerjanya akan besar pula.

13) Harga pasar

Jika harga pasar saham naik maka harus diikuti dengan kenaikan upah pekerjanya, jika upah tidak naik maka harga pasar saham akan menurun.

14) Nilai sosial dan etika

Agar menghasilkan nilai sosial dan etika masyarakat yang baik maka suatu negara akan menaikkan upah pekerjanya.

c. Indikator Upah :

Menurut Hasibuan (2018), indikator upah untuk mengukur besarnya upah yang diterima pekerja sebagai berikut:

1) Lamanya kerja

Disebut juga sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama sehingga produktivitas kerjanya sama. Jika pemberian upah kerja disesuaikan dengan lamanya bekerja di anggap kurang tepat, hal ini karena kemampuan orang dalam bekerja berbeda-beda. Pekerja dengan prestasi yang baik akan mendapatkan upah menyesuaikan dengan lamanya bekerja.

2) Lamanya dinas

Jumlah upah yang diterima akan diperhitungkan sesuai dengan masa kerja pekerja pada perusahaan tersebut. Semakin lama pekerja pada perusahaan maka semakin banyak pengalaman pekerja tersebut. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan pekerja maka akan semakin produktif dalam bekerja.

3) Menurut kebutuhan

Jika suatu perusahaan menggunakan sistem ini dalam menghitung besarnya upah karyawan. Maka perusahaan akan memberikan upah

berdasarkan besarnya kebutuhan pekerja tersebut. Jika kebutuhan pekerja dan keluarganya terpenuhi maka pekerja akan mencurahkan waktu dan kemampuannya untuk bekerja dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi sistem pemberian upah ini tidak tepat karena kebutuhan pekerja dan keluarganya tidak sesuai dengan kemampuan masing-masing pekerja. Jika kemampuan pekerja yang kurang baik maka produktivitas pekerja tidak maksimal.

4) Banyaknya produk

Sistem pemberian upah ini berdasarkan produktivitas yang dihasilkan pekerja. Semakin banyak produk yang dihasilkan pekerja tersebut maka semakin besar upah yang diterima pekerja tersebut.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Sonny, 2021 Jurnal Renaissance Volume 6 No. 01 Mei 2021 ISSN (e) : 2527-564X ISSN (p) 2621-0746	Variabel Independent Lingkungan kerja Disiplin kerja Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Elvina, 2020 Jurnal Ecobisma Vol.7 No.2 Tahun 2020 P-ISSN : 2477-6092 E-ISSN : 2620-3391	Variabel Independent Upah Insentif Karyawan Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Insentif Karyawan berpengaruh positif dan signifikan
3	Nazli, 2022 Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Vol. 8, No. 2, Tahun 2022 ISSN /: 2083-2092	Variabel Independent Nilai-nilai islam Upah Pengembangan karir Motivasi Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Nilai-nilai islam berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4	Burhannudin, 2019 Jurnal Maksipreneur,	Variabel Independent	1. Disiplin kerja berpengaruh positif

	Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarsari. Vol. 8, No. 2, Juni 2019 ISSN : 2527-6638	Disiplin kerja Lingkungan kerja Komitmen organisasi Variabel Dependent Kinerja karyawan	dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Fahrudin, 2021 Jurnal Al Misbah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana Vol. 2, No. 1, tahun 2021 ISSN : 2442-5168	Variabel Independent Upah Motivasi kerja Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Tajriani, 2022 Jurnal Impresi Indonesia Vol.1, No. 3, Tahun 2022 p-ISSN: 2828-1284 e-ISSN: 2810-062x	Variabel Independent Upah Variabel Dependent Kinerja Karyawan	1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Khuzaini, 2020 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vol.9, No.8 Tahun 2020 e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independent Stres Kerja Upah Budaya Organisasi Variabel Dependent Kinerja Karyawan	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja karyawan
8	Fauzi, 2022 Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Vol. 3, No. 4, Maret 2022 ISSN : 2686-5238	Variabel Independent Gaji Upah Tunjangan Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Filiasari, 2021 Jurnal of Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Vol. 10, No. 2, Tahun 2021 ISSN : 2337-3814	Variabel Independent Angkatan kerja Upah PDRB Pendidikan Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Angkatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Upah berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 3. PDRB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 4. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Aromega, 2019 Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Vol. 7, No. 1, Januari 2019 ISSN : 2303-1174	Variabel Independent Kompensasi Disiplin kerja Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Farisi, 2020 Jurnal HUMANIORA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas	Variabel Independent Motivasi Disiplin kerja	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Muhammadiyah Sumatera Utara Vol. 4, No. 1, April 2020 ISSN : 2548-9585	Variabel Dependent Kinerja karyawan	2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Heliyani, 2020 Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi H. Agus Salim Bukittinggi, Vol. 4, No. 2, Tahun 2020 ISSN : 2684-9127	Variabel Independent Kompensasi Disiplin kerja Lingkungan kerja Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Muna, 2019 Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Universitas Stikubank Semarang Vol. 5, No. 2, Juni 2022 ISSN : 2599-3410	Variabel Independent Disiplin kerja Motivasi kerja Pengembangan karir Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Kinasih, 2021 Jurnal Respon Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Vol. 15, No. 2, Tahun 2021 ISSN : 2302-8432	Variabel Independent Lingkungan kerja fisik Kompensasi Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Penggabean, 2021 Jurnal Manajemen	Variabel Independent	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh

	<p>Terapan dan Keuangan, Universitas Prima Indonesia Vol. 10, No. 3, Desember 2021 ISSN : 2685-9424</p>	<p>Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik Stres kerja</p> <p>Variabel Dependent Kinerja karyawan</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	<p>Arianto, 2021 Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Universitas Pematang, Vol. 1, No. 2, Agustus 2021 ISSN : 2775-9687</p>	<p>Variabel Independent Motivasi kerja Lingkungan kerja fisik Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependent Kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
17	<p>Pengestuti, 2020 Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Vol. 10, No. 2, Tahun 2020 ISSN : 2579-3209</p>	<p>Variabel Independent Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik Stres kerja</p> <p>Variabel Dependent Kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
18	<p>Rastana, 2021 Jurnal Manajemen,</p>	<p>Variabel Independent</p>	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik berpengaruh

	Kewirausahaan dan Pariwisata, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia. Vol. 1, No.3, Agustus 2021 ISSN : 2774-7085	Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik Stres kerja Variabel Dependent Kinerja karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19	Santika, 2020 Jurnal Penelitian, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Vol. 15, No. 1, Februari 2020 ISSN : 1978-6069	Variabel Independent Lingkungan kerja fisik Kepemimpinan Semangat kerja Variabel Dependent Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
20	Kirana, 2022 European Journal and Management Research. Faculty of Economi and Business, Udaya University Indonesia, Vol. 7, No. 3, Maret 2022 ISSN : 2507-1076	Variabel Independent Work environment Work Discipline Work Motivation Variabel Dependent Employee performance	1. Work environment has a positive dan significant effect on employee performance 2. Work discipline has a positive dan significant effect on employee performance 3. Work motivation has a positive dan significant effect on employee performance
21	Alam, 2020 AABFJ Volume 14,	Variabel Independent	1. Wages has a positive dan

	No.4, 2020 ISSN : 1834-2019	Wages Welfare Facilities Variabel Dependent Employee Productivity	significant effect on employee performance 2. Welfare facilities has a positive dan significant effect on employee performance
--	--------------------------------	--	---

Sumber : [Berbagai artikel jurnal, 2022](#)

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan diasumsikan bahwa dengan lingkungan kerja fisik yang memadai memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik yang tidak memadai maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja diasumsikan bahwa disiplin suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, jika peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan dilanggar maka kedisiplinan karyawan yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka kondisi kedisiplinan yang baik. Pengaruh upah diasumsikan apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat serta dapat menyebabkan peningkatan jumlah upah minimum.

Terdapat bukti penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusmiyatun dan Sonny, 2021, Efendi dkk, 2020, Farisi dkk, 2020).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020) dalam Kusmiyatun dan Sonny (2021) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini berdasarkan teori kondisi lingkungan kerja (work environment condition theory) dikemukakan oleh Vincent (2015) bahwa kondisi lingkungan kerja penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Terdapat bukti dari penelitian yang terdahulu yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain Aromega (2019), Fajar (2019), Farisi (2020), Heliyani (2020) dan Burhanudin (2019).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit

untuk terwujudnya tujuan yang maksimal. Hasibuan (2013) dalam Kusmiyatun dan Sonny (2021).

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) didasarkan pada keterikatan yang semakin erat sampai pada saling percaya, saling loyal serta berkomitmen antara kedua belah pihak. Teori ini mengungkapkan bahwa dalam sebuah hubungan sosial terdapat unsur timbal balik, ganjaran atau reward dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi Campbell, (2015) dalam Astarini & Utama, (2020).

Terdapat bukti dari penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara lain Aromega (2019), Fajar (2019), Fasiri (2020), Heliyani (2020) dan Burhanudin (2019).

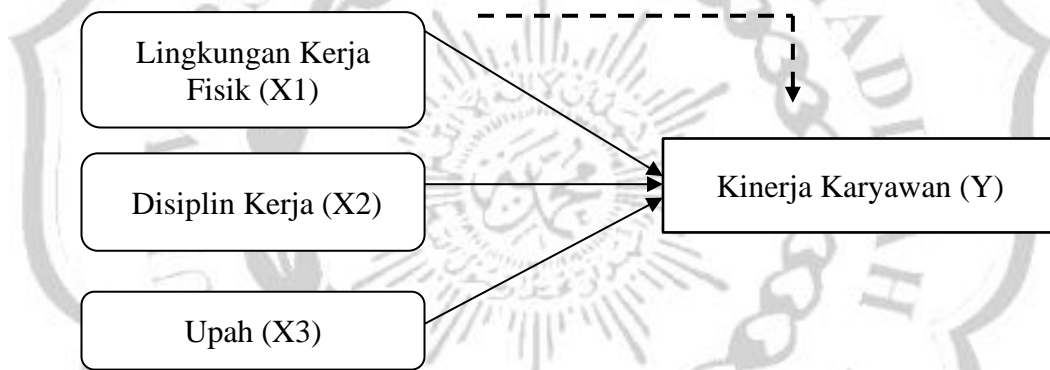
4. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

Upah bagi sebagian karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Efendi dkk (2020).

Teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) didasarkan pada keterikatan yang semakin erat sampai pada saling percaya, saling loyal serta berkomitmen antara kedua belah pihak. Teori ini mengungkapkan bahwa dalam sebuah hubungan sosial terdapat unsur timbal balik, ganjaran atau reward dan juga keuntungan yang saling mempengaruhi Campbell, (2015) dalam Astarini & Utama, (2020).

Terdapat bukti penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nazli, 2022; Fahrudin, 2021; Wibawa, 2018; Adi Guna, 2018 dan Nazwa, 2022).

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah serta satu variabel dependent yaitu kinerja karyawan yang dipakai pada penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka penelitian seperti pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - - -> : Pengaruh secara simultan atau bersama-sama
- > : Pengaruh secara parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas maka dapat dibuat Hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan upah secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

