

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut menurut Hasanah (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yakni perbuatan yang diperlihatkan oleh masing-masing individu seperti sebuah prestasi kerja yang dilakukan bagi para karyawan yang sesuai dengan fungsinya di perusahaan. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja dan karakter kerja dari karyawan yang sudah mereka capai dalam melaksanakan tugas serta kewajiban yang diberikan perusahaan/organisasi dalam periode tertentu (Luffi, 2021). Kinerja merupakan sebuah kesediaan seorang karyawan untuk melakukan kegiatan yang sesuai pada tanggung jawab yang diberikan serta dengan hasil seperti yang diharapkannya (Rivai dalam Busro 2018).

★ Kemudian kinerja karyawan menurut Afandi (2021) yaitu kinerja yang merupakan hasil yang mampu dicapai oleh seseorang atau suatu kelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing orang dalam upaya untuk pencapaian tujuan dari perusahaan secara legal, tidak melanggar aturan hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku. Maka disimpulkan kinerja adalah suatu hasil yang telah diraih setiap dari individu yang kemudian disesuaikan terhadap tugas dari tiap individu

dalam suatu perusahaan yang kemudian dihubungkan dengan suatu ukuran nilai standar tertentu dari perusahaan dimana para tiap individu melaksanakan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam (Devita, 2019), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor individu. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- 3) Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun

sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian jugadengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja dan mengetahui seberapa tingkat kinerja karyawan maka perlu diketahui indikator dari kinerja karyawan tersebut. Menurut Afandi (2021) menjelaskan dan menyebutkan bahwa indikator tersebut terdiri dari :

1. Kualitas, merupakan seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan yang seharusnya mereka kerjakan.
2. Kuantitas, ialah seberapa lama karyawan melakukan pekerjaan dalam sehari-hari. Kuantitas kerja dapat diamati dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan akurat dan tidak membuat kesalahan.
4. Tanggung jawab, merupakan kesadaran diri dari kewajiban seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.
5. Disiplin kerja, yaitu taat akan peraturan yang berlaku dalam perusahaan
6. Inisiatif, yaitu kemampuan seseorang untuk dapat memutuskan dan mengerjakan pekerjaan terhadap sesuatu yang benar tanpa harus diberitahukan terlebih dahulu, dan mampu menentukan apa yang seharusnya

dilakukan terhadap keadaan yang ada disekitarnya.

7. Kepemimpinan, yaitu proses memberi contoh atau arahan dari pemimpin kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran dalam bekerja, yaitu salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam bekerja, sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya.
9. Memiliki kreatifitas, yaitu kemampuan seseorang menggunakandaya imajinasinya dan sejumlah kemungkinan yang diperoleh karena interaksi dengan idea tau gagasan, orang ain, serta lingkungan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2018) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagaitanda imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Arief,dkk (2021) menjelaskan kompensasi merupakan suatu unsur biaya pengeluaran oleh perusahaan yang digunakan untuk para karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi sumber daya seperti waktu, tenaga, pikirannya serta kemampuan keahlian, pemahaman yang sudah mereka berikan sepanjang periode tertentu sebagai bantuan untuk mencapai target perusahaan serta diterima oleh karyawan sebagai pendapatan dari hubungan antara kepegawaian yang diatur dalam sistem berupa imbalan jasa. Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yangdiberikan perusahaan atau organisasi secara adil dan layak atas jasa yang telah diberikan

karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia dikarenakan dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang sangat berbakat. Selain itu juga sistem kompensasi dalam perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja yang strategis. Kemudian kompensasi menurut Armaniah (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk mempengaruhi bagaimana dan mengapa tiap orang bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi yang lainnya. Kompensasi terdiri dari kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud serta berbagai tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari hubungan kepegawaian (Arifudin, 2020).

b. Faktor faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, yaitu permintaan tenaga kerja dilakukan oleh perusahaan, sedangkan penawaran tenaga kerja dilakukan oleh pihak tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan, yaitu suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga kesiapan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan, yaitu organisasi yang dibentuk oleh karyawan dari bidang terkait yang bekerja untuk kepentingan bersama para karyawan.

- 4) Produktivitas Kerja Karyawan, yaitu kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input digunakan, seorang karyawan dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan sesuai dengan diharapkan.
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, yaitu setiap perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan undang-undang dan kepres.
- 6) Biaya Hidup,
- 7) Posisi Jabatan Karyawan.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional.
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan, apabila jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan berisiko maka tingkat upah atau balas jasanya pun akan semakin besar karena membutuhkan kemampuan serta ketelitian dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan memiliki kesulitan dan tingkat risiko kecil maka upah atau balas jasanya juga relatif rendah

c. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2021) bahwa ada beberapa indikator dari kompensasi yaitu :

- 1) Gaji dan Upah.

Upah biasanya pemberian yang berhubungan dengan tarif gaji per jam, per hari, atau per tengah hari. Upah seringkali digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan produksi serta pemeliharaan. Sedangkan gaji yaitu pemberian balas jasa yang berlaku untuk pembayaran secara mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif.

Insentif yaitu suatu tambahan kompensasi diberikan oleh perusahaan diluar gaji atau upah.

3) Tunjangan.

Ada beberapa contoh dari tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiunan, serta tunjangan-tunjangan lain yang berkaitan dengan kepegawaian..

4) Fasilitas.

Contoh-contoh dari fasilitas yaitu suatu kenikmatan atau fasilitas seperti modil perusahaan, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh oleh karyawan. Fasilitas-falistas tersebut dapat mewakili sejumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar secara mahal.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sihalohe & Siregar (2019)Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarpara pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Adanya pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor-faktor Sedarmayati (2009) dalam (Budianto & Kartini, 2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja. Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur ditempat 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 diluar tubuh.
- 3) Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

- 4) Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja Sedarmayanti (2009) dalam (Budianto & Kartini, 2019) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

- 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antarasatu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Busro (2018) motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Priansa (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antar lain adalah berkaitan dengan :

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antar pria dan wanita.

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

c. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau reward
- b. Promosi jabatan

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a. Sarana yang memadai.
- b. Prasarana yang memadai

b. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti:

a. Hasil kerja yang maksimal

b. Pencapaian tugas yang ditargetkan

c. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti:

a. Pujian atas keberhasilan karyawan.

b. Penilaian prestasi kerja karyawan.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Kinerja Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) yaitu alat yang digunakan oleh manajer untuk dapat berkomunikasi dengan seluruh karyawan sehingga mereka dapat bersedia untuk mengubah perilaku mereka serta upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk bisa patuh dengan semua aturan dari perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan diraihnya. Sedangkan menurut Erika (2021) disiplin kerja yaitu suatu kadaan tertentu yang dimana individu tergabung di dalam organisasi yang kemudian taat pada peraturan-peraturan di dalam organisasi dengan rasa senang hati.

Kemudian disiplin kerja menurut Afandi (2021) adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan, yang kemudian disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal yang disepakati oleh serikat pekerja dan kemudian diketahui oleh dinas tenaga kerja yang seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi untuk tunduk pada tata tertib tersebut dengan rasa senang hati, sehingga akan terciptanya serta terbentuknya melalui proses dari serangkaian beberapa perilaku yang menunjukkan nilai-nilai dari ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi menurut Singodimedjo (Elmanda 2020) sebagai berikut :

- 1) Kompensasi, yaitu segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik. Seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan.
- 2) Teladan pemimpin, yaitu pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti disiplin dan bersikap.
- 3) Aturan perusahaan yang pasti, yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh atasan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

- 4) Keberanian pemimpin ketika mengambil keputusan, yaitu seorang pemimpin perlu secara terus menerus dikembangkan dengan baik karena untuk mencapai visi dan misinya tercapai.
- 5) Melakukan pengawasan dari pemimpin, yaitu pemimpin secara langsung dan tidak langsung melakukan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 6) Memberikan perhatian terhadap karyawan, yaitu setiap perusahaan atau pimpinan sangat penting dalam memberikan perhatian terhadap karyawan.
- 7) Kebiasaan yang dapat menegakkan kedisiplinan, yaitu seorang karyawan mempunyai rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Untuk Berbagai indikator untuk mengukur dari disiplin kerja menurut Riskia (2021) yaitu :

- 1) Taat terhadap aturan waktu (*Frequency of Attendance*), dapat dilihat dari ketika jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja yang tepat pada waktunya. Dengan adanya aturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan harus dapat mengetahui kapan mereka harus masuk kerja, kapan waktu untuk menyelesaikan tugas kerja, kapan waktu untuk dapat beristirahat, dan kapan waktu untuk mereka pulang bekerja. Pentingnya aturan waktu dapat

membuat setiap karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Taat terhadap SOP dari perusahaan (*Obedience At Work Standard*), ketaatan terhadap SOP perusahaan ini ditunjukkan dengan bagaimana ketaatan dalam mematuhi cara-cara ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, dan bagaimana cara berhubungan dengan berbagai unit kerja lainnya. SOP ini memiliki tujuan untuk memastikan semua aktivitas para karyawan dan menjadikan dasar untuk dapat melakukan perbaikan secara terus menerus.
- 3) Taat terhadap regulasi perusahaan (*Obedience in Regulation*), kepatuhan ini ditunjukkan dengan ketaatan terhadap berbagai kewajiban, tata tertib, dan larangan-larangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. regulasi perusahaan ini sangat penting karena memiliki tujuan untuk dapat menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban dari karyawan terhadap perusahaannya.
- 4) Taat terhadap etika kerja (*Work Ethics*), ditunjukkan dengan bagaimana para karyawan mengikuti standar etika perusahaan yang terdiri dari tata cara berpakaian, sikap maupun ucapan. Etika kerja merupakan aturan yang mengandung berbagai sistem nilai dan prinsip moral bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan pada penelitian ini telah membuktikan hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah table hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Fajar, dkk (2020) <i>Jurnal Of Business and Management</i> Vol.2 No.1 ISSN : 2460-3767	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	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.
2.	Jopanda (2019) Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia Vol.3 No.2 ISSN : 2528-7044	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Baskoro dkk (2019) Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.13 Edisi Khusus	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja(X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin Kerja berpengaruh

			signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Kustanto dan Harsoyo (2019) <i>Journal Of Managemnt and Bussiness</i> Vol.2 No.1 (2019) ISSN : 2615-8590	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Martiningsih, dkk (2021) Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.8 No.2 ISSN : 2337-5965	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (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. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Hilmawan (2020) Jurnal Rekaman Vol.4 No.2 ISSN : 2598-8107	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 6. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis Volume 1, Nomor 2 ISSN:2723-424X	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Jufrizen (2018) Vol. 17 No. <i>1Journal Of The National</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	<i>Conferences Management and Bussiness</i> ISSN : 2621-1572	(Y)	
9.	Ningsih, dkk (2020) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol.1 No.1 ISSN : 2721-3102	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompensasi 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.
10.	Suryani (2019) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.2 No.2	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Hartini dan Wahyuni (2022) Jurna Ilmu dan Riset Manajemen Vol.11 No.10 ISSN : 2461-0593	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Azmy (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9 No. 8 ISSN : 2461 – 0593	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Septiawan, dkk (2020) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.2 ISSN : 2685-5526	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

14.	Ramadhan dan Satrio (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 19 No.12 ISSN : 2461-0593	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15.	Nanulaitta (2018) Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi Vol.5 No.2 ISSN : 2597-6990	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Yayan (2019) <i>Journal Of Business and Entrepreneurship</i> Vol.2 No.1 ISSN : 2623-0089	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
17.	Sari dan Prijati (2022) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.11 No.3 ISSN : 2461-0593	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	M.Sultoni dan Rismawati (2022) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM) Vol.11 No.8 ISSN : 2461-0593	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			karyawan.
19.	Ningsih, dkk (2021) <i>Journal EQUILIBRIA</i> Vol.9 No.2 ISSN : 2503-1546	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Kusumayanti, dkk (2020) Jurnal <i>BENING</i> Vol.7 No.2 ISSN : 2614-499	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Sumber : berbagai artiker jurnal, 2022

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model untuk menjelaskan bagaimana hubungan dari suatu teori terhadap faktor penting lainnya yang telah diketahui dari suatu masalah tertentu. Berikut ini kerangka pemikiran dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang kemudian memberikan suatu gambaran jelas serta sistematis.

1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa jika kompensasi diberikan layak sesuai dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja terutama dengan rekan kerja, mampu disinergikan dengan baik, maka akan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

(Muliati, 2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan instansi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri

dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori pengharapan (*Expectancy Theory*) menurut Vroom 1964 merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi ketika mereka mengetahui bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan penghargaan serta hasil yang diinginkan karyawan. Berdasarkan dengan teori pengharapan tersebut, jika suatu kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan, maka akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan usahanya dengan lebih baik lagi sehingga mereka akan merasa yakin bahwa usahanya menghasilkan penilaian yang baik dari perusahaan. Penilaian yang baik dapat diwujudkan dengan pemberian penghargaan seperti pemberian bonus, tunjangan, kenaikan gaji atau promosi yang dapat memuaskan karyawan (Busro, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisna dan Guridno (2021), Jopanda (2019), Hilmawan (2020), Dwianto (2019) menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kayawan

Teori atribusi Heider (1958) merupakan teori yang menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri maupun orang lain yang ditentukan apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar dkk (2020), Hilmawan (2020), Ningsih dkk (2020), Ramadhan dan Satrio (2020) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori Higieni Motivasi (Motivation Hygiene Theory) 1966 keadaan pekerjaan dan higienic yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada, maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. Sebaliknya apabila keadaan pekerjaan dan higienic cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kinerja bagi karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi

perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

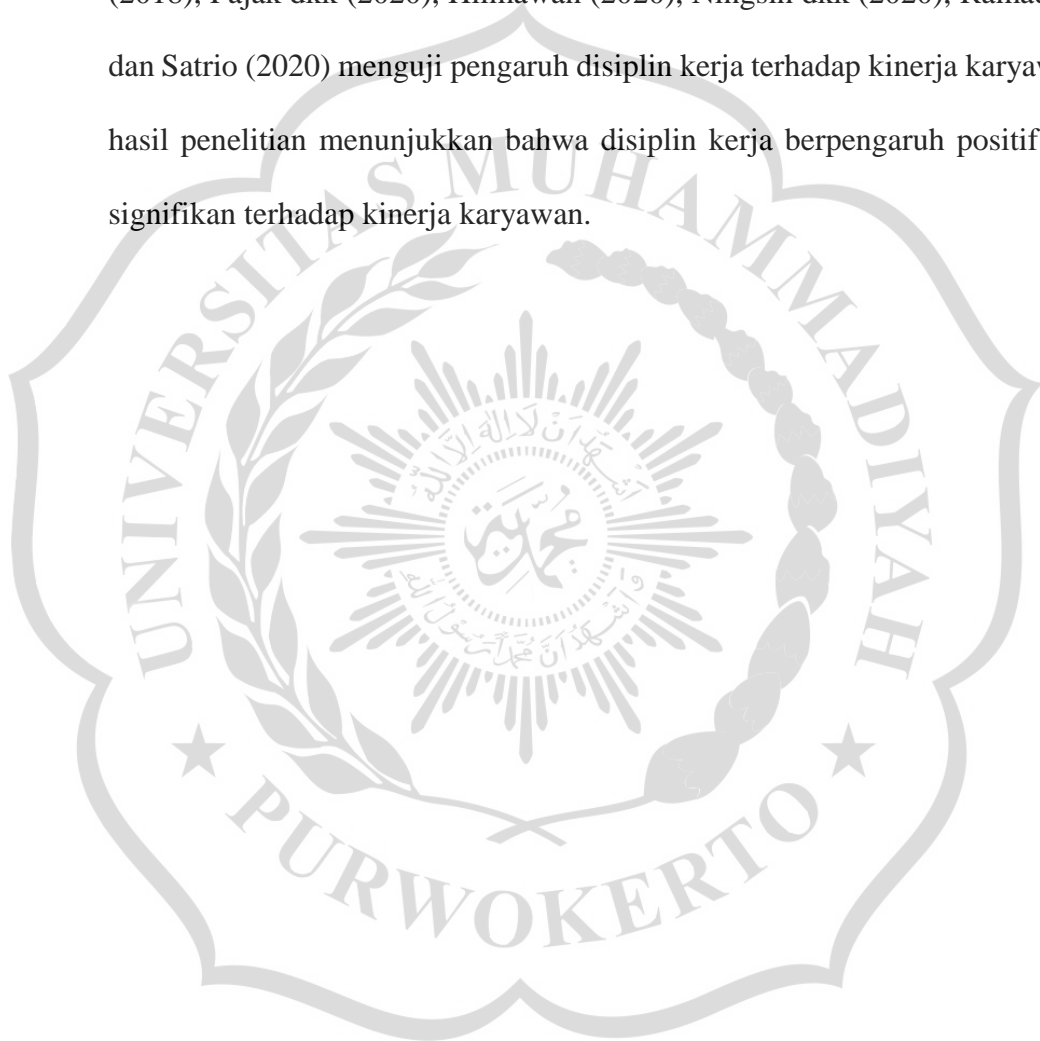
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastyo dan Santoso (2022), Ramadhan dan Satrio (2020), Kusumayanti dkk (2020), Setiawan dkk (2021) menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

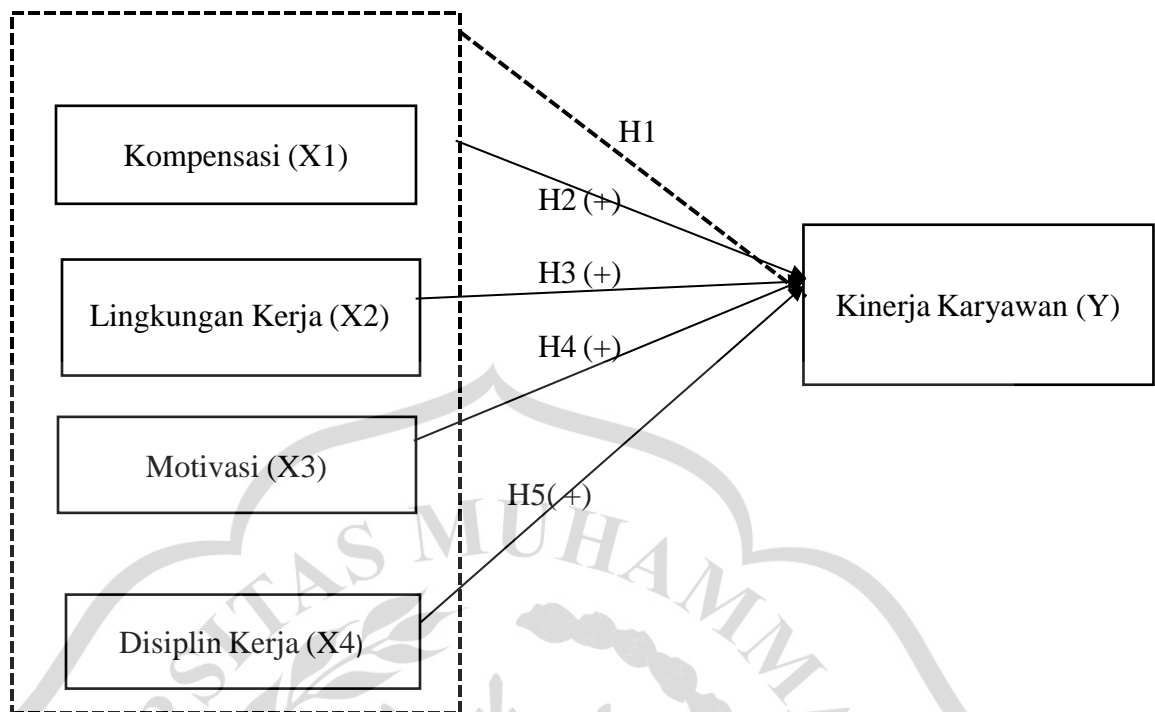
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja dikaitkan dengan teori X dan teori Y McGregor 1960 bahwa ketika karyawan malas dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menaati peraturan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan diberikan ancaman hukuman supaya menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Dengan karyawan yang disiplin baik maka akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dapat mendorong gairah dan semangat kerja, serta dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Maka dari itu pemimpin harus selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik (Marliani, 2019). Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan

mencerinkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen (Syafрина, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), Fajak dkk (2020), Hilmawan (2020), Ningsih dkk (2020), Ramadhan dan Satrio (2020) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.





Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
- - - → : Hubungan secara simultan

- H1 : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 ; Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.