

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja

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 dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang karyawan juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja karyawan ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

b. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Martini, n.d, 2015).

Kinerja karyawan adalah alat yang digunakan oleh pengurus untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka bersedia mengubah tingkah laku sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan yan ada di perusahaan (Santoso, 2020).

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja (Hasibuan 2016).

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

c. Faktor-Faktor yang Memperahui Kinerja Karyawan

Permana dan Hermanto (2020) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan Karyawan

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja yang optimal adalah kepuasan karyawan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan karyawan. Secara alami, ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, ia akan menggunakan semua keterampilannya secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2) Kemampuan Karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi keberhasilan setiap bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Baik atau tidaknya kinerja karyawan akan ditentukan oleh kepemimpinan. Kualitas kepemimpinan ini merupakan sumber semangat, motivasi, dan disiplin untuk melaksanakan tanggung jawab. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, mereka yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan mendorong karyawannya untuk bekerja keras.

4) Motivasi

Efisiensi kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia sangat bertanggung jawab atas keberhasilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus mampu memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik guna mempertahankan kinerja karyawan.

5) Lingkungan Kerja

Faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah penciptaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif. Kinerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang ramah bagi karyawan. Tempat kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

★ Darmasaputra & Sudibya (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Sinta 5) :

- 1) Kuantitas hasil kerja, merupakan persepsi responden mengenai penyelesaian pencapaian hasil kerja secara optimal dengan rasa tanggung jawab.
- 2) Kualitas hasil kerja, merupakan tanggapan responden terkait kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang dibuat perusahaan.

- 3) Efisiensi merupakan persepsi responden mengenai ketepatan waktu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Disiplin kerja merupakan pandangan tentang persepsi responden mengenai ketepatan waktu kehadiran sesuai yang dijadwalkan.
- 5) Inisiatif merupakan persepsi responden mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
- 6) Ketelitian merupakan tanggapan persepsi responden mengenai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan menghindari kecerobohan.
- 7) Kepemimpinan merupakan persepsi responden mengenai kepatuhan dalam menaati peraturan yang dibuat oleh pimpinan.
- 8) Kejujuran merupakan tanggapan responden mengenai perilaku jujur dalam bekerja.
- 9) Kreativitas adalah persepsi responden mengenai kemampuan responden dalam memberikan masukan atau ide yang kreatif dan inovatif.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material, fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Sutrisno, 2017).

Menurut Simamora (2004) dalam (Palupiningtyas, 2022) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Berdasarkan tiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

b. Jenis Kompensasi

Jenis kompensasi menurut Burhanudin (2023) dibagi menjadi dua yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, komisi, bonus dan sebagainya.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaan dan dari lingkungan kerjanya.

c. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Keputusan Presiden Indonesia atau biasa disingkat Kepres adalah norma hukum yang bersifat konkret, individual, dan sekali selesai. Secara umum, keputusan-keputusan Presiden bersifat mengatur. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/Cost of Living.

Biaya hidup adalah pengukuran berdasarkan jumlah uang yang dibutuhkan untuk menutupi pengeluaran sehari-hari seperti rumah, kesehatan dan makanan. Apabila biaya hidup di daerah

itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Posisi jawaban karyawan merupakan kedudukan-kedudukan karyawan dalam sebuah pekerjaan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

d. Indikator Kompensasi

Yulandri & Onsardi (2020), indikator kompensasi karyawan diantaranya (Sinta 5) :

1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang dibayar dalam waktu tetap kepada pekerja. Artinya, gaji merupakan kompensasi dari perusahaan kepada pekerja dalam kurun waktu yang sama

2) Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Ramadhan, 2020).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Yulandri,2020)

Berdasarkan tiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan yang ada didalam perusahaan.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Sinambela (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja ada lima yaitu:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

★ Melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya (buku Sinambela):

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan ketat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan manusia

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Teori Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja yang optimal. Menurut Odger dalam Setiawan & Khurosani (2018) lingkungan kerja yang ergonomik, didefinisikan sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang ergonomik merupakan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar ergonomi yang telah ditetapkan, sehingga dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawan.

b. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok (Silitonga, 2020).

Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Anggraeni, 2021).

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013) dalam (Anggraeni, 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana para karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan yang terdapat beberapa fasilitas pendukung yang dapat mempengaruhi secara fisik dan non fisik karyawan.

c. Jenis-Jenis lingkungan Kerja

Yuliantari (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siahaan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja
- 12) Hubungan atasan dengan bawahan
- 13) Hubungan sesama rekan kerja

e. Indikator Lingkungan kerja

★ Indikator lingkungan kerja (Yuliantari, 2020) adalah sebagai berikut ini (Sinta 3) :

1) Hubungan karyawan

Hubungan atasan, bawahan dan sesama karyawan harus di jaga dengan baik dan saling menghargai, dengan saling menghargai maka hubungan akan harmonis dan lebih kekeluargaan

2) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat.

3) Peraturan kerja

Hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati karyawan selama operasional perusahaan berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan

4) Penerangan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran kerja

5) Sirkulasi udara di tempat kerja

Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

6) Keamanan di tempat kerja

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

5. Budaya Organisasi

a. Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan penyebab atau dorongan seseorang dalam berperilaku (Takalamingan, Harnovinsah, and Lenggogeni 2022). Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Haider pada tahun 1958. Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan tentang penyebab atau motif yang melandasi seseorang dalam berperilaku. Faktor-faktor internal merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri individu seseorang, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan diluar diri individu tersebut. Upaya untuk memahami faktor penyebab dibalik perilaku seseorang disebut dengan teori atribusi. faktor internal merupakan perilaku seseorang yang diyakini berasal dari dalam diri individu seperti ciri kepribadian, motivasi atau kemampuan, misalnya rendahnya moral atau rendahnya spiritualitas, sedangkan perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor eksternal diyakini berasal dari luar diri individu seperti pengaruh sosial dari orang lain, misalnya budaya organisasi buruk, tekanan dari atasan yang dapat menekan individu untuk berbuat curang.

b. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan

lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi (Fitriana, dkk, 2021).

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya (Hendra, 2020).

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2016).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seluruh sistem nilai yang lama berlaku ada pada organisasi yang dipakai sebagai pedoman bagi setiap anggota baru dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal dalam organisasi.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Wirdayani (2021) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan
- 2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala untuk mencapai kepuasan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya kerja menurut Bodroastuti, dkk (2018) berikut ini (Sinta 6) :

1) Kesadaran diri

★ Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan Performa.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, dan indentitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Nurliah Desi Parante dkk Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 2 No.1- Februari 2022 ISSN : 2775 – 0752	Independen : X1 = Kompensasi X2 = Disiplin kerja X3 = Lingkungan Kerja Dependen : Y = Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none">• Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan• Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ikhwan Alqawiyu & Ivan Gumilar Sambas	Independen : X1 = Budaya	<ul style="list-style-type: none">• Budaya Organisasi berpengaruh positif

	Putra JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) Volume 6, Nomor 6, Juni 2023 eISSN: 2614-8854	Organisasi X2 = Kepuasan kerja Dependen : Y = Kinerja karyawan	dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Risky Nur Adha, dkk Jurnal Penelitian Ipteks Vol.4, No 1, Januari 2019 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	Independen : X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Budaya Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Agung Surya Dwianto & Pupung Purnamasari Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2, No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234	Independen : X1 = Kompensasi Dependen : Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
5	Iwan Setiawan & Aan Khurosani Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 2, 1-19 (Juni 2018)	Independen X1 = Keselamatan kerja fisik X2 = Lingkungan kerja Dependen Y = Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Tri Suryani & Muhammad Basyir Jurnal Ilmiah Manajemen Galus Vol 1, No 1, 2020	Independen = X1 = Kompensasi X2 = Kepuasan Kerja X3 = Budaya	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan secara simultan maupun

	Mei: 35 – 45	Organisasi Dependen = Y = Kinerja Pegawai	parsial terhadap kinerja pegawai
7	Mar'ie Ramadhan & R Budhi Satrio Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 9, No 12, Desember 2020 e-ISSN: 2461-0593	Independen = X1 = Kompensasi X2 = Motivasi X3 = Lingkungan kerja X4 = Gaya Kepemimpinan X5 = Disiplin Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. • Pengaruh signifikan dan positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. • Pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. • Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. • Pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Faridah jane Quinta & Innocentius Bernarto Jurnal Administrasi Bisnis Vol 11, No 2, 2021 p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X	Independen = X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kompetensi X3 = Motivasi X4 = Kepuasan Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Doni Marlius & Ilin Pebrina Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan	Independen = X1 = Motivasi X2= Kompensasi X3 = Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap

	Kewirausahaan Vol 2, No 2, Juli 2022 10.46306/vls.v2i2	Dependen = Y = Kinerja Karyawan	kinerja karyawan <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Rahmat Hidayat Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol 5, No 1, Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	Independen = X1 = Motivasi X2 = Kompetensi X3 = Disiplin Kerja Dependen = Y = Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan • Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan • Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
11	Dyah Palupiningtyas & Aurilia Triani Aryaningtyas Jurnal Visi Manajemen Vol 8, No 2, Mei 2022 e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 2303-3339	Independen = X1 = Kompensasi X2 = Lingkungan Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Vivi Herlina Jurnal Administrasi Nusantara Vol 3, No 1, Juni 2020	Independen = X1 = Kompensasi X2 = Lingkungan kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan • Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
13	Ernawati dkk Edunomika – Vol. 06, No. 01 (2022)	Independen = X1 = Budaya Organisasi X2 = Kepemimpinan X3 = Kompensasi X4 = Komitmen Organisasi Dependen = Y = Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai • Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai • Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai

			<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai
14	<p>Anggreany Hustia</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol 10, Desember 2020</p> <p>e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177</p>	<p>Independen =</p> <p>X1 = Motivasi Kerja</p> <p>X2 = Lingkungan Kerja</p> <p>X3 = Disiplin Kerja</p> <p>Dependen =</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
15	<p>Kepi Kusumayanti, dkk</p> <p>Jurnal Bening Vol 7, No 2, Tahun 2022</p> <p>P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p>	<p>Independen =</p> <p>X1 = Motivasi Kerja</p> <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <p>X3 = Lingkungan Kerja</p> <p>X4 = Gaya Kepemimpinan</p> <p>Dependen =</p> <p>Y = Kinerja Pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai • Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai • Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
16	<p>Endang Sugiarti</p> <p>Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol 3 No 2,</p>	<p>Independen =</p> <p>X1 = Lingkungan kerja</p> <p>X2 = Kompensasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kompensasi berpengaruh

	Desember 2022 ISSN 2622-3740	Dependen = Y = Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Kartika Yuliantari & Ines Prasasti Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	Independen = X1 = Lingkungan Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Eric Hermawan Jurnal Kajian Ilmiah Vol. 22 No. 2, Mei 2022 e-ISSN: 2597-792X, ISSN: 1410-9794	Independen = X1 = Lingkungan Kerja X2 = Stres Kerja X3 = Beban Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai • Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja • Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
19	Fitriana Dewi S,dkk Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 6, No. 4 April 2021 p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398	Independen = X1 = Budaya Organisasi Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
20	Swastiani Dunggio Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1	Independen = X1 = Budaya Organisasi Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	2020		
21	<p>Wulan sari Girsang</p> <p>AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 04, Issue. 02, May 2019</p> <p>e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824</p>	<p>Independen = X1 = Budaya Organisasi X2 = Komitmen Dependen = Y = Kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22	<p>Nurliah Desi Parante, dkk</p> <p>Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 2 No.1- Februari 2022</p> <p>ISSN : 2775 - 0752</p>	<p>Independen = X1 = Kompensasi Kerja X2 = Disiplin Kerja X3 = Lingkungan Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23	<p>Hendra</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No 1, Tahun 2020</p> <p>ISSN 2623-2634</p>	<p>Independen = X1 = Budaya Organisasi X2 = Pelatihan X3 = Motivasi Dependen = Y = Kinerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja • Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
24	<p>Dian Anggraeni & Eddy Sanusi. S</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayan, Vol 9, No 1, Tahun 2021</p> <p>p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476</p>	<p>Independen = X1 = lingkungan Kerja X2 = Pengembangan Karir Dependen = Y = Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. • Pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan

25	Angga Pratama Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 3, No 2, 2020 ISSN 2621 – 797X	Independen = X1 = Kompensasi X2 = Disiplin Kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
26	M. Effendy & Febrie Yogie Journal of Management and Bussines, Vol 1, No 1, Tahun 2019 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN: 2684-8317	Independen X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Dependent = Y = Kinerja Karyawam	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
27	Reza Nurul Ichsan & Lukman Nasution Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) ISSN 2622-3740 (Online) Vol 3, No. 2, Desember 2020: 459-466 ISSN 2622-3740	Independen = X1 = Budaya Organisasi X2 = Promosi Jabatan Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
28	Yulandri & Onsardi Journal of Business, Management and Accounting, Vol 1, No 2, Tahun 2020 e-ISSN: 2715-2480 p-ISSN: 2715-1913	Independen = X1 = Kompensasi X2 = Disiplin kerja Dependen = Y = Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
29	Arisanti, dkk JIMEK – Volume 2	Independen = X1 = Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap

	Nomor 1 Juli 2019 E-ISSN : 2621-2374	$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ Dependen = $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	kinerja karyawan • Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
--	---	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) yaitu, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi. Variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan. Dari variabel tersebut dapat diketahui pengaruh Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi adalah bentuk timbal balik perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, Kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Ramadhan, 2020).

Menurut Nitisemito dalam Hasibuan & Afrizal (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Contohnya, dengan adanya sistem pendingin ruangan (AC), cahaya yang memadai, dan fasilitas lain yang memungkinkan para karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efektif. Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan,2016).

Berdasarkan pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dikarenakan apa bila karyawan mendapatkan kompensasi sesuai yang diharapkan, kedisiplinan dalam bekerja, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, dan menerapkan budaya organisasi yang sudah ada diperusahaan saat bekerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan (2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Angel Kralita Poluakan,dkk (2019), Dwianto dan Purnamasari (2019), Suryani dan Basyir (2019), Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022), Herlina (2020), dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut marlius dan Pebrina (2022) dalam penelitiannya kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Ramadhan, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Effendi dan Yogie (2019), Ramadhan dan Satrio (2020), Kusumayanti, dkk (2020), Kusumawati, dkk (2022), Hustia (2020), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arisanti, dkk (2019) dalam penelitiannya disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahas yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok (Silitonga, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2022), Ramadhan dan Satrio (2020), Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022), Herlina (2020), Hustia (2020), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Quinta dan Bernarto (2021) dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

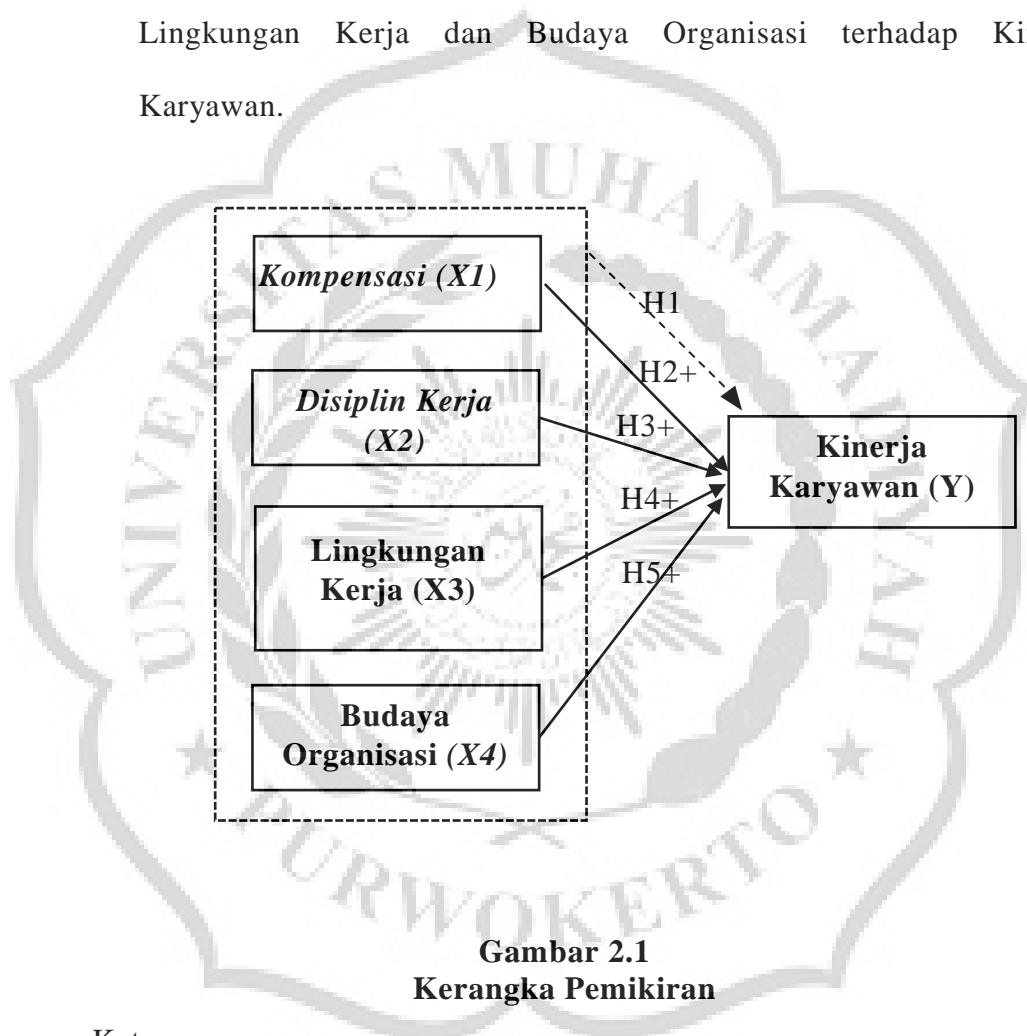
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan,2016)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020), Ernawati, dkk (2022), Fitriana, dkk (2021), Dunggio (2020), Ichsan dan Nasution (2020), dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Girsang (2019) dalam penelitiannya Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

-----> = Berpengaruh secara Simultan

————> = Berpengaruh secara Parsial

D. Hipotesis

- H1: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Kompensasi 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: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

