

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dijelaskan oleh Locke dalam Rahayu dkk., (2022) teori ini berfokus pada korelasi antara ketetapan tujuan dan kinerja yang dihasilkan. Pokok pikirannya yaitu individu yang mampu mengetahui tujuan yang diharapkan oleh organisasi, mengetahui tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja. Jika individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kinerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kawiana (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah serangkaian capaian hasil kerja seorang atau sekelompok orang melakukan kegiatan usaha, baik dalam mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan dalam hal pemasaran, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja menurut Busro (2018) adalah hasil kerja dari pegawai baik individu maupun kelompok yang didapat di dalam suatu organisasi berdasarkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, independensi, pemecahan masalah sesuai batas waktu yang diberikan

secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral ataupun etika.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2018) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal

Tingkat kecerdasan, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan merupakan hal-hal yang termasuk faktor internal.

2) Faktor Eksternal

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen merupakan hal-hal yang termasuk faktor eksternal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bernadin & Russel dalam Harahap & Tirtayasa (2020) yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Suatu aktivitas yang telah dikerjakan mendekati sempurna yang artinya mampu menyesuaikan cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan dalam istilah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, mengacu pada sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kawiana (2020) merupakan penilaian yang menjelaskan individu atas perasaan senang atau tidak senang dan rasa puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Busro (2018) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja menurut Sinambela (2016) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya

sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

b. Teori Kepuasan Kerja

Kawiana (2020) menjelaskan tentang teori keadilan/keseimbangan (*equity theory*), teori ini berpendapat bahwa individu akan puas atau tidak puas tergantung pada tersedianya keadilan (*equity*) di dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, aspek utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan, setiap karyawan akan membandingkan besaran *input* hasil dari karyawan dengan besaran *input* hasil dari karyawan lainnya. Apabila perbandingan itu dianggap adil, maka karyawan tersebut akan merasa puas, jika perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menciptakan kepuasan dan bisa tidak. Akan tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang akan menciptakan ketidakpuasan.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Herzberg dalam Busro (2018) berpendapat ada empat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut

1) Faktor psikologi

Berkaitan dengan kondisi jiwa karyawan dengan dimensi: minat, ketenangan dalam bekerja, sikap bekerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Berkaitan dengan relasi sosial dengan dimensi: hubungan antar karyawan, atasan, dan hubungan dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan berbeda.

3) Faktor fisik

Berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan dengan dimensi: tipe pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu, tata pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan dengan dimensi: gaji, jaminan sosial, tunjangan/fasilitas, promosi dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo dalam Nabawi (2019) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Gaji

Kuantitas yang diterima individu sebagai akibat dari pelaksanaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keadilan.

2) Pekerjaan

Muatan pekerjaan yang dilakukan individu yang terdiri dari hal-hal yang memuaskan.

3) Rekan kerja

Teman-teman yang selalu berhubungan dalam pelaksanaan pekerjaan.

4) Atasan

Pimpinan selalu memberi instruksi dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja pimpinan yang menyenangkan maupun tidak bagi seseorang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5) Promosi

Memungkinkan seseorang dapat berkembang melalui promosi jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

6) Lingkungan kerja

Meliputi lingkungan kerja fisik dan psikologis.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

★ Disiplin kerja menurut Busro (2018) adalah sikap kejiwaan individu atau kelompok yang senantiasa bertindak untuk ikut dan patuh terhadap segala peraturan yang sudah ditetapkan. Seseorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan datang dan pulang tepat waktu. Disiplin kerja menurut Hasanah & Dewi (2023) yaitu suatu karakteristik seseorang dalam menunjukkan sifat taat, patuh, setia serta keteraturan dan ketertiban terhadap regulasi perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menjunjung tinggi disiplin kerja sangat krusial bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja

berhubungan dengan terjaminnya tata tertib yang senantiasa dijaga dan kelancaran pelaksanaan kerja, Maka dari itu akan memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin kerja bagi karyawan, memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja yang digunakan yaitu teori efikasi diri (*Self-efficacy theory*) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi rasa percaya diri di dalam individu untuk berhasil. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan tingkat efikasi rendah lebih mungkin untuk mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka yang memiliki tingkat efikasi berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Dauly dkk., (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tinggi atau rendahnya pemberian kompensasi
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada atau tidaknya aturan tetap yang menjadi acuan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada atau tidaknya supervisi dari pimpinan

6) Ada atau tidaknya perhatian kepada karyawan

7) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Agustini dalam Hasibuan & Munasip (2020) yaitu sebagai berikut:

1) Tingkat kehadiran

Total kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor mengacu pada tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

2) Tata cara kerja

Peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti segala instruksi dari atasan agar mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa ada unsur paksaan.

5) Tanggungjawab

Kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerja, fasilitas pendukung yang digunakan serta perilaku kerja.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Busro (2018) adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Memberikan motivasi yang tepat memungkinkan karyawan bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugas, karyawan yakin bahwa kepentingan-kepentingan pribadi akan terpelihara apabila organisasi berhasil mencapai visi dan misi perusahaan. Motivasi kerja menurut Hasanah & Dewi (2023) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku manusia.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow dalam Busro (2018). Teori yang menjelaskan tentang kebutuhan dapat dijelaskan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menunjukkan perilaku kecewa dan sebaliknya terpenuhi akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai hasil dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai dikarenakan tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Sutrisno dalam Jufrizen (2018) meliputi faktor internal dan eksternal yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal

Meliputi keinginan untuk dapat hidup, rasa memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan, dan berkuasa.

2) Faktor eksternal

Meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang mencukupi, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Adha dkk., (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas pendukung yang diperoleh di tempat kerja, contohnya fasilitas pendukung untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman meliputi rasa aman secara fisik, fasilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas dan bahaya.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, contohnya interaksi yang baik antarsesama.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.

5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nabawi (2019) adalah segala hal yang ada di lingkup para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Selaras dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Lingkungan kerja menurut Adha dkk., (2019) merupakan segala hal yang ada di lingkup pegawai pada saat bekerja yang berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Affective Event Theory* (AET) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini menjelaskan bahwa kejadian di tempat kerja

menimbulkan reaksi emosional di dalam karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Pratama (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Warna
- 2) Kebersihan lingkungan
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Jaminan keamanan
- 6) Konsentrasi dalam bekerja
- 7) Penataan tata ruang

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Adha dkk., (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar kegiatan kerja.

- 2) Keamanan kerja

Persentase keamanan di tempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

- 3) Kondisi kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan interaksi antar karyawan.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Interaksi antara karyawan dan pimpinan yang baik menciptakan suasana kerja yang baik.

5) Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan ringkasan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Hasanah & Dewi (2023) Jurnal sinomika: Publikasi ilmiah bidang ekonomi dan akuntansi Vol. 1 No. 5 Hal. 1333-1348 E-ISSN: 2829-9701	Variabel independen X1: Kepuasan kerja X2: Motivasi kerja X3: Disiplin kerja Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Yuliantari & Prasasti (2020) Jurnal sekretari dan manajemen Vol. 4 No. 1 P-ISSN: 2550-0805 E-ISSN: 2550-079	Variabel independen X1: Lingkungan kerja Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Adha dkk., (2019) Jurnal penelitian ipteks Vol. 4 No. 1 P-ISSN: 2459 9921 E-ISSN: 2528-0570	Variabel independen X1: Motivasi kerja X2: Lingkungan kerja X3: Budaya kerja Variabel dependen Y: Kinerja karyawan	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Astuti & Rahardjo (2021) Jurnal EMBA Vol. 9 No. 2 ISSN: 2303-1174	Variabel independen X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan kerja Variabel dependen Y: Kinerja karyawan Variabel <i>intervening</i> Kepuasan kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
5.	Athar (2020) JIMB: Jurnal riset manajemen dan bisnis Vol. 5 No. 1 P-ISSN: 2527-7502 E-ISSN: 2581-2165	Variabel independen X1: Kepemimpinan X2: Kedisiplinan X3: Lingkungan Kerja Variabel dependen Y: Kinerja pegawai	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kedisiplinan

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
6.	<p>Azhari & Supriyatin (2020)</p> <p>Jurnal ilmu dan riset manajemen Vol. 9 No. 6 E-ISSN: 2461-0593</p>	<p>Variabel independen X1: Kepuasan kerja X2: Disiplin kerja X3: Motivasi kerja Variabel dependen Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p>Badrianto & Ekhsan (2020)</p> <p>Journal of business, management and accounting Vol 2 No. 1 E-ISSN: 2714-870X</p>	<p>Variabel independen X1: <i>Work environment</i> X2: <i>Job satisfaction</i> Variabel dependen Y: <i>Employee perfomance</i></p>	<p>1. <i>Work environment have a positife and significant effect on employee perfomance</i></p> <p>2. <i>Job satisfaction have a positife and significant effect on employee perfomance</i></p>
8.	<p>Basri & Rauf (2019)</p> <p>YUME: Journal of management Vol. 4 No. 1 ISSN: 2614-851X (online)</p>	<p>Variabel independen X1: Semangat kerja X2: Kepuasan kerja Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<p>1. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Harahap & Tirtayasa (2020) Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 3 No. 1 ISSN: 2623-2634 (<i>online</i>)	Variabel independen X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Kepuasan kerja Variabel dependen Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Hutagalung (2021) Jurnal literatus Vol. 3 No. 1 E-ISSN: 2686-5009	Variabel independen X1: Kepemimpinan X2: Kepuasan kerja X3: Budaya organisasi Variabel dependen Y: Kinerja pegawai	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11.	Irawan dkk., (2021)	Variabel independen	1. Disiplin kerja

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<p>Jurnal ilmiah mahasiswa Vol. 1 No. 3 Hal. 176-185 P-ISSN: 2775-6024 E-ISSN: 2775-9296</p>	<p>X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan kerja Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<p>secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
12.	<p>Kusumayanti dkk., (2020)</p> <p>Jurnal bening Vol. 7 No. 2 Hal. 178-192 P-ISSN: 2252-5262 E-ISSN: 2614-499</p>	<p>Variabel independen X1: Motivasi kerja X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan kerja X4: Gaya kepemimpinan Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
13.	<p>Nabawi (2019)</p> <p>Maneggio: Jurnal ilmiah magister manajemen Vol. 2 No. 2 ISSN: 2623-2634 (<i>online</i>)</p>	<p>Variabel independen X1: Lingkungan kerja X2: Kepuasan kerja X3: Beban kerja Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<p>1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Kepuasan kerja tidak</p>

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai</p>
14.	<p>Nurhaedah dkk., (2021)</p> <p>Jurnal magister manajemen nobel Indonesia Vol. 2 No. 3 E-ISSN: 2776-9232</p>	<p>Variabel independen X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Insentif X4: Lingkungan Kerja X5: Kepuasan kerja Variabel dependen Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
15.	<p>Pradipta & Suhermin (2020)</p> <p>Jurnal ilmu dan riset manajemen Vol. 9 No. 7 E-ISSN: 2461-0593</p>	<p>Variabel independen X1: Lingkungan kerja X2: Kepuasan kerja X3: Disiplin kerja Variabel dependen Y: Kinerja pegawai</p>	<p>1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>pegawai</p> <p>3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
16.	Prayogi dkk., (2019) Prosiding FRIMA: Festival riset ilmiah manajemen dan akuntansi Vol. 2 Hal 666-670 P-ISSN: 2614-6681 E-ISSN: 2656-6362	Variabel independen X1: Kompetensi X2: Disiplin kerja Variabel dependen Y: Kinerja pegawai	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
17.	Qayyimah dkk., (2020) Asset: Jurnal ilmiah bidang manajemen dan bisnis Vol. 2 No. 1 P-ISSN: 2614-5502 E-ISSN: 2614-72462	Variabel independen X1: Beban kerja X2: Stres kerja X3: Lingkungan kerja Variabel dependen Y: Kinerja karyawan	1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
18.	Sandika & Andani (2020) Jurnal manajerial dan kewirausahaan Vol. 2 No. 1 Hal. 162-172 E-ISSN: 2657-0025	Variabel independen X1: Motivasi X2: Kepuasan kerja X3: Disiplin kerja Variabel dependen Y: Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19.	Sulila (2019)	Variabel independen X1: Dicipline	1. <i>Dicipline has positive effect on</i>

No.	Penulis, Tahun, Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	International journal of applied business and international management Vol. 4 No. 3 P-ISSN: 2614-7432 E-ISSN: 2621-2862	X2: <i>Work motivation</i> Variabel dependen Y: <i>Employee performance</i>	<i>employee performance</i> 2. <i>Work motivation has positive effect on employee performance</i>
20.	Wijaya (2019) Jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan Vol. 3 No. 5 E-ISSN: 2598-0289	Variabel independen X1: Kepemimpinan X2: Kepuasan kerja X3: Motivasi Variabel dependen Y: Kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis di atas dan hasil penelitian yang relevan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Kepuasan kerja menurut Kawiana (2020) merupakan penilaian yang menjelaskan individu atas perasaan senang atau tidak senang dan rasa puas atau tidak puas dalam bekerja. Disiplin kerja menurut Busro (2018) adalah sikap kejiwaan individu atau kelompok yang senantiasa bertindak untuk ikut

dan patuh terhadap segala peraturan yang sudah ditetapkan. Seseorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan datang dan pulang tepat waktu. Motivasi kerja menurut Busro (2018) adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Memberikan motivasi yang tepat memungkinkan karyawan bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugas, karyawan yakin bahwa kepentingan-kepentingan pribadi akan terpelihara apabila organisasi berhasil mencapai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nabawi (2019) adalah segala hal yang ada di lingkup para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Selaras dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Pernyataan diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian dalam penelitian Yuliantari & Prasasti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keadilan/keseimbangan (*equity theory*) yang dikemukakan oleh Kawiana

(2020). Teori ini berpendapat bahwa individu akan puas atau tidak puas tergantung pada tersedianya keadilan (*equity*) di dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini aspek utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan, setiap karyawan akan membandingkan besaran *input* hasil dari karyawan dengan besaran *input* hasil dari karyawan lainnya. Apabila perbandingan itu dianggap adil, maka karyawan tersebut akan merasa puas, jika perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menciptakan kepuasan dan bisa tidak. Akan tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang akan menciptakan ketidakpuasan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023), Azhari & Supriyatin (2020), Badrianto & Ekhsan (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Hutagalung (2021), Pradipta & Suhermin (2020), Sandika & Andani (2020) serta Wijaya (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori disiplin kerja yang digunakan yaitu teori efikasi diri (*Self-efficacy theory*) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi rasa percaya diri di dalam individu untuk berhasil. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan tingkat efikasi rendah lebih mungkin untuk mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka yang memiliki tingkat efikasi

berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023), Astuti & Rahardjo (2021), Athar (2020), Azhari & Supriyatin (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Kusumayanti dkk., (2020), Prayogi dkk., (2019), Sandika & Andani (2020) serta Sulila (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

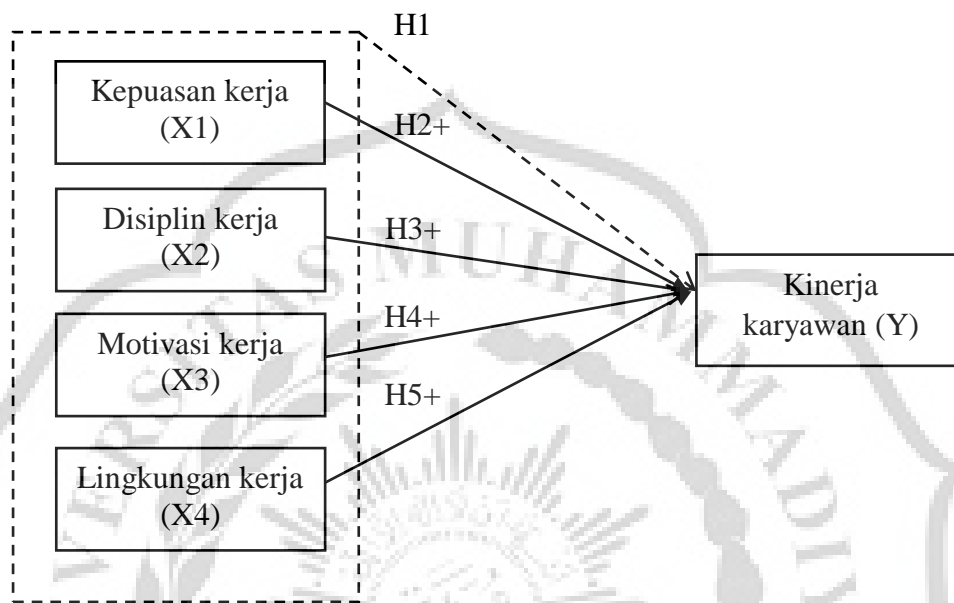
Teori motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham Maslow dalam Busro (2018). Teori yang menjelaskan tentang kebutuhan dapat dijelaskan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menunjukkan perilaku kecewa dan sebaliknya terpenuhi akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai hasil dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai dikarenakan tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Dewi (2023), Adha dkk., (2019), Azhari & Supriyatin (2020), Harahap & Tirtayasa (2020), Kusumayanti dkk., (2020), Sandika & Andani (2020), Sulila (2019) serta Wijaya (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Affective Event Theory* (AET) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) teori ini menjelaskan bahwa kejadian di tempat kerja menimbulkan reaksi emosional di dalam karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku. Lingkungan kerja menurut Nabawi (2019) adalah segala hal yang ada di lingkup para pekerja secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Selaras dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Hal tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020), Astuti & Rahardjo (2021), Athar (2020), Badrianto & Ekhsan (2020), Nurhaedah dkk., (2021), dan Qayyimah dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan

- > Hubungan secara simultan
- > Hubungan secara parsial

H₁: Kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

H₂: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

H₃: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

H₄: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

H₅: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

