

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemecahan berbagai masalah di bidang karyawan, rekan kerja, pekerja, manajer dan pekerja lainnya dalam rangka mendukung kegiatan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Orang-orang di tempat yang tepat pada waktu yang tepat dapat melakukan tugas-tugas yang membantu perusahaan mencapai tujuan keseluruhannya secara efektif dan efisien. Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Handoko (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia ada proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

##### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2017) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

###### **a. Fungsi Manajerial**

###### **1) Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*)

## 3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan dalam menjalankan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

### b. Fungsi Operasional

#### 1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### 2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

#### 3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian imbalan balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian dapat terjadi karena faktor keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonya.

## B. Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson, et al, (1994) dalam Ardiansah, (2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam dispositional attributions dan situasional attributions atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996) dalam Ardiansah, (2003). Dispositional attributions suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara situasional attributions merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga factor Kelly, (1972) dalam Ghibson, et al., (1994) dalam Ardiansah, (2003):

1. Konsensus (consensus) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhusuan (distinctiveness) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (consistency) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Herzberg (1996), Steers (1997) dalam Reed et, al.(1994), dalam Ardiansah(2003) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dysfunctional audit behavior sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan

oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap locus of control, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya time pressure atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

### **C. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana suatu kegiatan atau pelaksanaan program tercapai.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja merupakan suatu nilai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan uraian di atas, kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang yang melaksanakan pekerjaannya dengan kompetensi, pengalaman, integritas, dan waktu menurut kriteria tertentu.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya

kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Simajuntak (dalam Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik kerja.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

## **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam Widodo 2014) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsinya.

f. Komitmen

Suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya.

#### **D. Teori Motivasi**

Beberapa teori motivasi menurut Melayu Hasibuan (2016) dikelompokkan sebagai berikut:

1) Teori C dan Y Mc Gregor

Teori motivasi yang menganalisa pandangan yang berbeda mengenai seseorang dan bagaimana mereka harus termotivasi. Teori X adalah pandangan tradisional bahwa manusia tidak suka pekerjaan dan keinginan untuk menghindari tanggung jawab. Oleh karena itu, untuk memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, diarahkan, hukuman yang tegas supaya mereka melakukan upaya yang optimal untuk tujuan organisasi.

Teori Y menekankan bahwa seseorang telah senang terhadap pekerjaannya. Mereka mampu untuk mengarahkan diri, menerima bahkan mencari tanggung jawab dan mereka akan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

2) Teori Abraham H. Maslow

Teori ini berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:



- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan prestise, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya.

### 3) Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland (Siagian 2004:167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*)
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c) Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

## E. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “*Movere*” yang berarti “mendorong” atau “memimpin”. Motivasi berarti anggota suatu organisasi mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, waktu dan lain-lain untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka memenuhi tanggung jawab dan misinya dalam rangka realisasi tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Hasibuan, 2016).



Pada dasarnya, motivasi menginspirasi karyawan dan memungkinkan mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan. Hal ini meningkatkan produktivitas karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi rendah dapat membuat individu yang berkompeten sama sekali tidak produktif dan sebaliknya. Motivasi dapat membantu orang biasa mencapai hasil yang luar biasa (Hasibuan, 2016).

Menurut para ahli, kita dapat menyimpulkan dari sini bahwa motivasi tentu saja adalah berbagai upaya yang dilakukan orang untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya sendiri agar bertindak sesuai dengan dorongan hati dan alasan di balik perilakunya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2015) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

### **a. Faktor Intern**

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan Untuk Dapat Hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki, seseorang mau melakukan pekerjaan karena keinginan memiliki benda atau kendaraan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- 4) Keinginan Untuk Berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak

terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja, Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai, merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang
- 3) memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 4) Supervisi yang baik, fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 5) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untu perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Status dan tanggung jawab, Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesenpatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- 7) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sitem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para

karyawan.

### 3. Indikator Motivasi

Dalam study lainnya. David Mc. Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam (Sutrisno, 2016), menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a. *Need for achievement* (Keberhasilan)  
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. *Need for affiliation* (Afiliasi)  
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power* (Kekuasaan)  
Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.
- d. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- e. Prestasi yang dicapai yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

## F. Lingkungan Kerja Fisik

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berdampak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

sesuai akan menurunkan efisiensi kerja pegawai. Kondisi kerja lingkungan dianggap baik apabila orang dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin membutuhkan lebih banyak pekerjaan dan waktu, yang tidak kondusif untuk sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2013) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedangkan Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun (Reksohadiprojo dan Gitosudarmo, 2015).

Dari berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu tentang pekerjaan karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas mereka.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya:

### **a. Hubungan karyawan**

- 1) Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.

2) Hubungan sebagai kelompok, ada beberapa yang menjadi perhatian yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut keahlian.

e. Sirkulasi udara

Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya dia mendorong semangat kerja.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik oleh Sedarmayanti (2011) yaitu di antara lain:

a. Kebisingan

Salah satu polusi terberat adalah kebisingan, suara yang tidak diinginkan telinga. Hal ini tidak diinginkan karena dalam jangka panjang suara dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Ini dapat menyebabkan kematian yang serius. Kebisingan di lingkungan kerja dapat disebabkan oleh kebisingan dari mesin/peralatan kerja atau oleh kebisingan manusia.

b. Keamanan

Dalam upaya menjaga keselamatan kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan keselamatan kerja. Oleh karena itu faktor keamanan harus diwujudkan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik di tempat kerja dapat menggunakan satuan petugas keamanan (SATPAM).

c. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat berguna bagi karyawan guna tercapainya keselamatan dan kelancaran dalam bekerja, sehingga perlu memperhatikan penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas (kurang memadai) membuat visi menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya dalam melakukan pekerjaan.

d. Suhu udara di ruangan

Kehadiran bau di tempat kerja dapat dianggap kontaminasi karena dapat mempengaruhi konsentrasi di tempat kerja dan bau yang terus-menerus dihasilkan dapat mempengaruhi sensitivitas bau. Menggunakan “AC” yang tepat adalah salah satu cara menghilangkan bau tidak sedap di tempat kerja.

e. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan perencanaan warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan dekorasi tempat kerja, tetapi juga distribusi pemesanan, warna, peralatan, dan lainnya untuk pekerjaan itu.

## G. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Mangkunegara, A, P dan Waris, A. (2015) mengatakan disiplin adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016) pengertian disiplin ada 2 yaitu:

- a. Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman; dan

- b. Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa Dicipline adalah tindakan manajemen untuk organisasi standar atau disiplin dikenakan dapat didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Wulandari A. dan Alamanda D. T. (2012) Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2006).

Menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009). Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah, sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima



kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.ikut:

e. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Serta pembinaan disiplin juga tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

f. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

g. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

- h. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
- i. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
  - 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
  - 2) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
  - 3) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) terdapat empat indikator disiplin kerja, antara lain :

- a. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **H. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno,2016). Seperti yang dinyatakan Trinton (2010) kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran.

### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja penawaran lebih banyak daripada lowongan pekerja maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. 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.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya akan semakin kecil.

d. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

e. Pendidikan dan Pengalaman kerja

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

### 3. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Heriyati (2016) diantaranya:

a. Gaji/Upah

Gaji/Upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan kompensasi.

c. Tunjangan

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

d. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan, klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

## I. Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016). Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para

outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers (Zainal, 2015).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

### **a. Kepercayaan dan Nilai**

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

### **b. Keahlian atau Keterampilan**

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

### **c. Pengalaman**

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk

meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

#### 4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari 15 kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

##### e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

##### f. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

g. Kapasitas Intelektual

Seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

### 3. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah (2017), yaitu:

a. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*motives*)



Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

## **J. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dapat berhasil jika dibarengi dengan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia, khususnya aktivitas karyawan. Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja. Seseorang termotivasi ia akan bekerja keras dan dapat mencapai tujuan penting dengan tenang. Seorang karyawan proaktif akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab. Sehingga kinerjanya pun meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Gatot Kusjono dan Putri Ratnasari (2019), Erik Martinus dan Budiyanto (2016), Hasanuddin dan Wiri Wirastuti (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan kerja, maka dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan secara produktif memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Chantika dan Ary (2020), Mukhamad Ilham (2019), Virgiyanti Bambang (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan sangatlah penting untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Mukhamad Ilham (2019), Lukman Hakim Siregar (2019), Sugito Efendi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan terhadap kontribusi dan jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya serta memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik apabila kompensasi itu sendiri dikelola dengan baik. Apabila kompensasi dikelola tidak baik karyawan akan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterima sehingga mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Erik Martinus dan Budiyanto (2016), Sri Rahayuningsih (2017), Udin Putra (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar bahkan melampauinya sehingga kinerja karyawan tersebut juga meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Sri Rahayuningsih (2017), Siti Nurhasanah (2018), Irma Mulyasari (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## K. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Rujukan Penelitian**

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Erik Martinus dan Budiyanto	2016	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Sri Rahayuningsih	2017	Pengaruh Kompetensi, kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)	Ada pengaruh secara positif dan signifikan Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang
3	Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke dan Merinda Pandowo	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Udin Putra, Bakri Hasanuddin dan Wiri Wirastuti	2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan
4	Virgiyanti Bambang Swasto Sunuharyo	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
5	Siti Nurhasanah, Rebin Sumardi	2018	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompeten si dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PT. Agranet Multicitra Siberkom (DetikCom)	Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan
6	Mukhamad Ilham	2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh positif

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
7	Gatot Kusjono dan Putri Ratnasari	2019	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestaro (Citylight Apartment) Tangerang Selatan	Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan
8	Muhammad Andi Paryogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar	2019	<i>The Influence Of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i>	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
9	Irma Mulyasari	2019	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan KBPP Kabupaten Garut	Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan
10	Chantika Rivalita, Ary Ferdian	2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

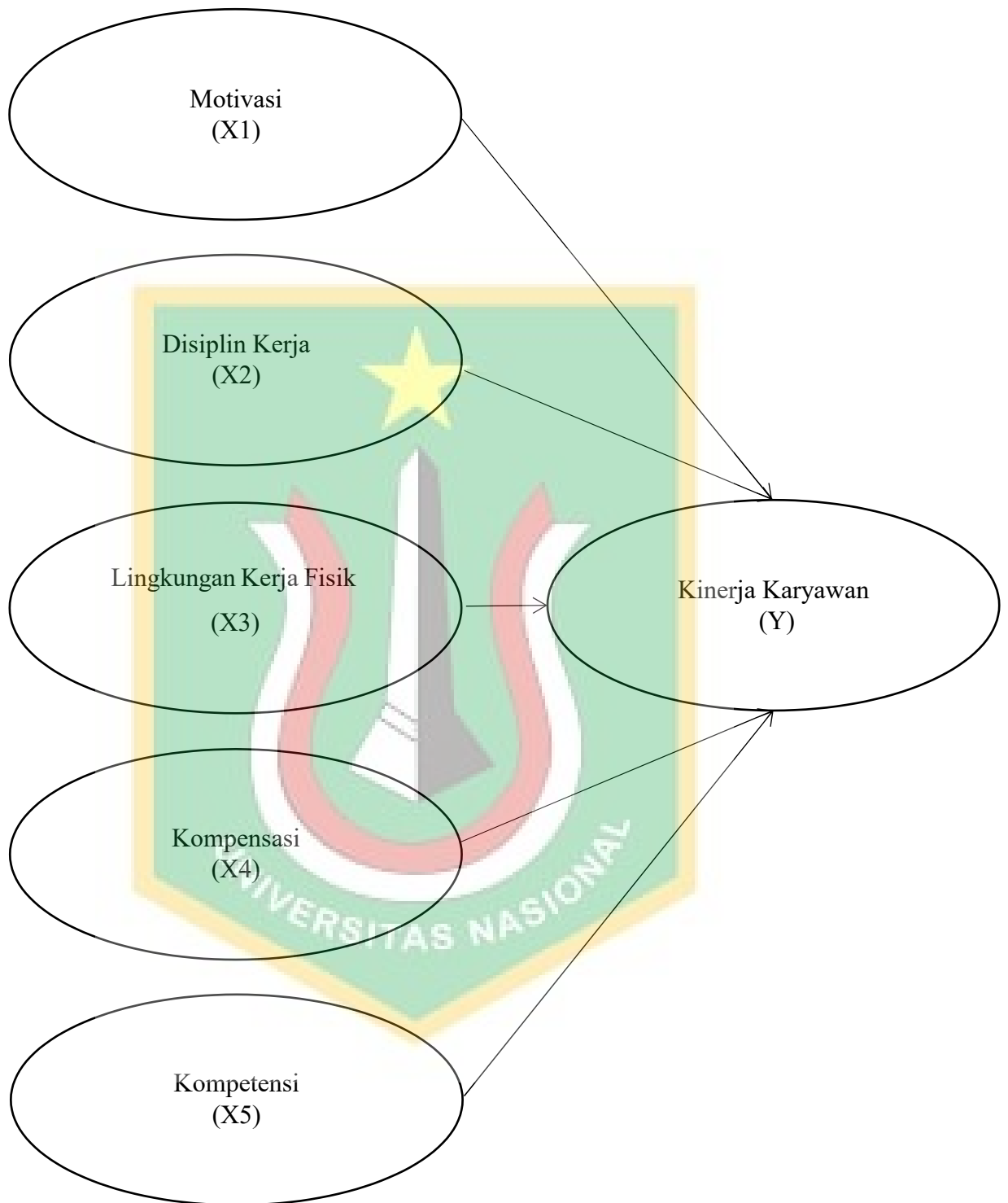
No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan Pegawai <i>Outsource</i>	karyawan
11	Sugito Efendi, Eko Hadi Hardiyanto	2021	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Shopee International Indonesia	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

#### L. Kerangka Analisis

Kerangka analisis adalah model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang diidentifikasi dalam masalah yang harus diidentifikasi. Pada penelitian ini akan menguji adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X3), Kompensasi (X4), Kompetensi (X5) sebagai variabel bebas (variabel independen) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (variabel dependen). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka analisis dalam penelitian ini adalah:





Sumber : Diolah, 2022

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Analisis**



## M. Hipotesis

Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti (Dantes, 2012), maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis Pertama : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis Kedua : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis Ketiga : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis Keempat : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis Kelima : Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

