

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu istilah yang seringkali dipakai dalam suatu organisasi. Manajemen dapat diartikan sebagai bagaimana cara mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya supaya usaha yang sedang dilakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan sumber daya manusia yaitu faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya. Organisasi dibentuk berdasarkan berbagai macam visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Sari, 2018). Manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai sebuah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal pada dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2015).

Hasibuan (2017) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Susan (2019) menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia termasuk ke dalam suatu wilayah perusahaan yang mengeksplorasi kaitan antara individu dalam afiliasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia termasuk

kepada hal-hal yang terdiri dari penjaminan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia pada tempat kerja ataupun yang dipekerjakan secara mandiri.

Berdasarkan uraian dari pengetrian manajemen sumber daya manusia di atas, menyimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan mengacu pada fungsi manajemen sumber daya manusia supaya menciptakan manusia yang berkualitas dan dapat menunjang aktivitas organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, maka suatu departemen sumber daya manusia perlu mengembangkan, mempergunakan, dan menjaga karyawan agar seluruh fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar apabila memanfaatkan fungsi manajemen (Sari, 2018). Menurut Hasibuan (2017) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

a. Perencanaan (*Planning*)

Yakni kegiatan dalam membuat rencana tentang keadaan tenaga kerja, supaya sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan ini guna menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan cara dalam mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Yaitu kegiatan dalam memberikan petunjuk kepada karyawan, agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan arahan kepada karyawan supaya dapat mengerjakan berbagai tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

ialah suatu aktivitas dalam mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila ada kesalahan, bisa melakukan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian tersebut meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Yakni suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

f. Pengembangan (*Development*)

Merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan serta pelatihan yang diberikan perlu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Yaitu suatu pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi ialah adil dan layak.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Yakni aktivitas dalam mempesratukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerja sama seras dan saling menguntungkan. Pada pihak organisasi memperoleh keberhasilan, sedangkan pada pihak lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan suatu hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan aktivitas dalam memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai supaya karyawan tetap bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan

berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting karena tanpa adanya disiplin maka akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Yaitu pemutusan hubungan kerja pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dikarnakan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja sama, dan pensiun. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Abdullah (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan, diantaranya :

- a. Perusahaan, yaitu memusatkan perhatian pada kehadiran aset sumber daya dalam meningkatkan pencapaian kecukupan hierarki. Bagian sumber daya manusia membantu atasan dalam mengawasi keadaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.
- b. Fungsional, yaitu memiliki fokus pada komitmen perusahaan perlindungan pada tingkat yang selaras dengan keperluan perusahaan. Sumber daya manusia akan sia-sia ketika mereka memiliki standar yang lebih rendah dari persyaratan hierarki.
- c. Sosial, yaitu moral dan sosial berpusat disekitar memberikan reaksi terhadap kesulitan serta keperluan masyarakat dengan tindakan meminimalisasi dampak negative bagi perusahaan.
- d. Personal, yaitu difokuskan dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pencapaian terhadap suatu hal yang hendak dituju agar dapat memperkuat kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

4. Peranan Sumber Daya Manusia

Abdurrahmat Fathoni (2006) meynatakan SDM merupakan modal dan kekayaan yang paling penting dari kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Dalam hal ini, diperoleh pengetahuan bahwasanya “perubahan industry ke 4.0 membuat organisasi ataupun badan usaha menyesuaikan diri dengan cepat. Perubahan yang telah disebutkan telah mengesampingkan fungsi – fungsi manajemen sumberdaya manusia yang selama ini hanya di anggap sebagai kegiatan administrative, berkaitan dengan perekrutan Pegawai dan kegiatan personalia saja. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang berintegritas dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan dan memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Oleh karenanya Manajemen SDM lama mempunyai kewajiban untuk memahami perubahan yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dunia internasional yang mulai memasuki bisnis akibat infofmasi yang berkembang cepat.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Wibowo (2010) Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Harbani (2010) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kinerja per individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil

kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dicapai secara individu atau secara intitusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri – sendiri atau kelompok.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pasolong (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, yaitu suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya, kemampuan berkaitan erat dengan minat dan bakat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu penengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial.
3. Energi, yaitu pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan pegawai kreatif terhambat.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh untuk meningkatkan kinerja.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu untuk diterima pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan kinerjanya. Maka kinerja pegawai cenderung lebih menurun.
6. Kejelasan, yaitu salah satu faktor penentu dalam pencapain kinerja. Oleh karena itu pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang dicapai tidak efisien.
7. Keamanan, yaitu keubtuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang yang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup hanya terpenuhi kebutuhan fisik saja, namun mereka cenderung memastikan kebutuhan mereka dimasa depan jvga terpenuhi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Sebagaimana pendapat yang diberikan Robbins (2015) ditemukan empat indikator untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja yakni:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang diperoleh dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Termasuk ke dalam jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Termasuk ke dalam tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, diketahui dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Komitmen kerja

Termasuk ke dalam suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu bagian organisasi dalam jangka waktu tertentu (Setiawan, 2016). Beban kerja merupakan proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas suatu pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal (Sembodo, 2020).

Menurut Wardhani (2017) beban kerja merupakan suatu perbandingan antara total waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar

dikalikan dengan 100%. Analisa beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat terhadap karyawan dan perusahaan.

Menurut Danang (2012) beban kerja merupakan suatu beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga akan menimbulkan stress, hal ini tentu dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan seperti di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja ialah banyaknya suatu tuntutan pekerjaan dan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni faktor internal dan eksternal yang terdiri dari:

1. Beban Kerja Faktor Eksternal, yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya:

a. Tugas, yakni meliputi tugas bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan pada tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, tingkat kerja, dan kesulitan kerja.

b. Organisasi kerja, yakni meliputi lamanya suatu waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan sistem kerja.

c. Lingkungan kerja, yakni memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri yang diakibatkan dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan. Pada faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), ada 4 indikator dalam beban kerja

yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan Individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan secara cepat dalam pengerjaan barang serta mengantisipasi kejadian tak terduga seperti melakukan pekerjaan tambahan diluar waktu yang telah ditentukan

3. Penggunaan Waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

D. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan segala yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang, 2012). Lingkungan kerja dibagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

(Nitisetimo, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. (Moekijat, 2013) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang digunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Lingkungan kerja fisik yang baik

dan memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas kerja karyawan menurun. Lingkungan kerja menjadi salah satu sebab ketidakefektifan dan efisiennya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan bekerja.

Berdasarkan uraian pada pengertian lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di ruang lingkup karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2011) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, terdiri dari:

1. Warna, merupakan faktor yang terpenting dalam membesarkan efisiensi kerja para karyawan. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan maka ketenangan bekerja para karyawan akan terjaga.
2. Kebersihan lingkungan kerja, yaitu dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Penerangan, yaitu dalam melaksanakan pekerjaan karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apabila pekerjaan tersebut menuntut ketelitian dalam bekerja.
4. Pertukaran udara yang cukup, yaitu meningkatkan kesegaran fisik para karyawan karena ventilasi udara yang cukup akan memberikan kesehatan bagi karyawan.
5. Jaminan terhadap keamanan, yaitu menimbulkan ketenangan dan keamanan akan keselamatan para karyawan.
6. Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena terdapat kebisingan yang akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
7. Tata ruang, yakni penataan didalam ruang kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan atau cahaya: Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- b. Temperatur di tempat kerja
Temperatur atau suhu udara di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila suhu tidak terlalu panas atau terlalu dingin tentu akan membuat karyawan nyaman dalam mengerjakan tugasnya
- c. Keamanan di tempat kerja
Keamanan yang diberikan perusahaan tersebut terhadap karyawannya akan membangun rasa aman terhadap pegawai yang bisa berakibat karyawan semakin focus untuk mengerjakan tugasnya
- d. Kebersihan
Kebersihan menjadi faktor penting karena kebersihan akan bersinergi dengan kenyamanan yang membuat karyawan harapannya dapat menjalankan tugas dengan baik

E. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menunjukkan proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terdapat sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan (Wardhani, 2017). Terdapat dua kategori umum tentang teori motivasi dalam proses psikologis sebagai suatu hal yang mendasari motivasi karyawan yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi motivasi berfokus pada identifikasi faktor-faktor internal seperti insting, kebutuhan, kepuasan, dan katakteristik pekerjaan yang memberikan energy pada motivasi karyawan. Teori proses motivasi fokus pada penjelasan proses pengaruh faktor internal dan kognisi terhadap motivasi karyawan (Parjono, 2019).

Menurut Sutrisno (2013) motivasi ialah keadaan kejiawaan yang mendorong, mengarahkan atau menggerakkan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Menurut Inaray (2016) menyatakan bahwa motivasi termasuk ke dalam keinginan untuk menghabiskan sejumlah besar upaya untuk tujuan perusahaan yang diselaraskan dengan kemampuan upaya untuk memenuhi berbagai tujuan perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi termasuk ke dalam suatu faktor penting yang menghasilkan pengaruh pada kinerja dan perilaku manusia. Tingkat motivasi individu ataupun tim bisa mempengaruhi semua aspek kinerja perusahaan. Menurut Sari (2019) mengemukakan pendapat bahwasanya terdapat dua faktor motivasi seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan, yakni:

- 1) Faktor internal, ada pada diri karyawan yang telah disebutkan yang sebenarnya yang akan ditemukan dalam keresahan ataupun gangguan perwakilan yang tak henti-hentinya.
- 2) Faktor eksternal, berasal dari lingkungan pekerjaan yang bisa mempengaruhi motivasi. Faktor tempat kerja termasuk ke dalam semua sarana dan kerangka kerja di sekitar karyawan. Maka dari itu, faktor esktern juga sangat menghasilkan pengaruh bagi motivasi seorang individu karyawan.

3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

- a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

- b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh semangat tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu

F. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan penerapan disiplin yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik dan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, Kurangnya disiplin dalam manajemen suatu perusahaan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri (Rivai, 2011).

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian pengertian disiplin kerja seperti diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagai kesadaran karyawan yang selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Menurut Handoko (2012) disiplin merupakan kegiatan manajemen dalam menjalankan standar organisasi. Disiplin terbagi menjadi tiga jenis yakni :

1. Disiplin preventif, yaitu disiplin yang dilakukan dalam mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan disiplin yaitu untuk mendorong timbulnya disiplin diri karyawan.
2. Disiplin korektif, yaitu untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan yang berupa peringatan atau skorsing. Sasaran bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative.
3. Disiplin progresif, yaitu untuk memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang kali. Bertujuan memberikan kesempatan pada karyawan agar mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang serius dijatuhkan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada baik atau buruknya seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat diperoleh dari beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya yakni :

- a. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi, yaitu dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya.
- b. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, yaitu keteladanan pemimpin akan sangat penting sekali dalam mendisiplinkan karyawannya karena pada lingkungan kerja, seluruh pegawai akan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, yaitu dalam membina disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, yaitu sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka karyawan akan merasa terlindungi dan meminimalisir untuk berbuat hal serupa.
5. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan, yaitu pada setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada atau tidaknya perhatian kepada karyawan, yaitu karyawan tidak hanya menginginkan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi karyawan juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya dalam keluhan dan kesulitan yang ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.
7. Kurangnya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu organisasi perlu menerapkan kebiasaan-kebiasaan positif seperti saling menghormati, melontarkan pujian, dan sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut M. Harlie (2010) yaitu :

- a. Selalu hadir tepat waktu
Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk dan pulang kerja.
Karyawan yang hadir tepat waktu seperti melakukan absensi sebelum jam kerja dimulai dan pulang setelah jam kerja selesai
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
Karyawan selalu mengutamakan absensi kehadiran dalam bekerja untuk mencirikan kedisiplinan dalam bekerja.
- c. Selalu menaati ketentuan jam kerja

Selalu menaati ketentuan jam kerja disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi absensi kehadiran jam kerja dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, dan menggunakan jam istirahat sesuai ketentuan

- d. Selalu menggunakan jam kerja dengan efisien dan efektif
Menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien berarti menggunakan waktu kerja sebaik dan seefisien mungkin untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.
- e. Memiliki keterampilan kerja di bidangnya.
Terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan membuat penyelesaian kerja lebih efisien
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
Karyawan dituntut untuk terus bergairah terhadap tugas dan pekerjaan pada bidangnya
- g. Memiliki sikap yang baik
Sikap yang baik mencirikan disiplin kerja yang tinggi dari seorang karyawan
- h. Selalu kreatif dan inovatif saat bekerja
Selalu memberika ide-ide dan gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan

G. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Melinda, 2015).

Menurut Hasibuhan (2017) kompensasi yakni segala pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan atas apa yang telah dia berikan terhadap perusahaan.

Menurut Prastiwi (2020) Kompensasi termasuk ke dalam suatu hal yang diterima dalam bentuk fisik ataupun non fisik. Kompensasi juga bisa dimaknakan menjadi hadiah yang diterima oleh karyawan atas hasil pekerjaan mereka menjadi uang ataupun produk, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Dari beberapa pengertian kompensasi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas apa yang telah mereka sumbangkan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi dilakukan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk tetap bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan bersama-sama dapat tercapai.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuhan (2017) diantaranya :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, yaitu jika penawaran yang ada lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil. Begitupun sebaliknya, jika penawaran sedikit sedangkan lowongan pekerjaan lebih banyak maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, yaitu apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, akan tetapi jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi akan relatif kecil.
3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan, yaitu pada besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bergantung pada serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan sangat berpengaruh otomatis tingkat kompensasi semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika serikat buruhnya lemah maka tingkat kompensasi pun relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan, yaitu apabila produktivitas kerja yang dilakukan karyawan itu baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Begitupun sebaliknya, jika produktivitas kerja yang disumbangkan oleh karyawan buruk maka otomatis tingkat kompensasi akan relatif kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang Keputusan Presiden, yaitu pada peran penetapan kebijakan dari pemerintah dianggap sangat penting agar para pengusaha-pengusaha yang ada tidak bisa sewenang-wenang dalam menetapkan tingkat

kompensasi kepada karyawan karena pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup, yakni biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Jika biaya hidup yang terdapat pada daerah itu tinggi maka otomatis tingkat pendapatan kompensasi juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, jika biaya hidup yang terdapat pada daerah tertentu rendah maka tingkat kompensasi yang didapat pun akan rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan, merupakan pada tinggi rendahnya tingkat kompensasi juga disebabkan oleh jabatan yang diperoleh oleh karyawan. Semakin tinggi jabatan tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang didapatkan. Begitu pula sebaliknya semakin rendahnya jabatan yang diperoleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat kompensasinya.

8. Pendidikan dan Pengalaman kerja, yaitu jika seorang karyawan berpendidikan tinggi dan ditambah dengan pengalaman kerja yang lebih lama maka kompensasi yang akan diterima untuk akan semakin besar, begitu pula dengan karyawan yang berpendidikan rendah dan juga pengalaman kerja yang kurang maka kompensasi yang didapat akan relatif lebih kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional, yaitu pada tinggi rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian yang sedang berlangsung pada saat itu, jika tingkat perekonomian sedang maju maka pemberian kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya jika saat itu tingkat perekonomian sedang mengalami penurunan maka pemberian kompensasi juga akan mengalami penurunan.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan, yakni dalam suatu perusahaan pasti terdapat beberapa bagian yang sudah ditentukan beserta job desk dilakukan oleh para staff karyawan. Jika jenis dan sifat pekerjaan yang diterima oleh karyawan semakin sulit maka otomatis tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan akan semakin tinggi, sebaliknya jika jenis dan sifat pekerjaan lebih mudah juga tingkat resikonya rendah maka pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan juga akan lebih rendah.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) mengungkapkan secara umum terdapat berbagai indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai serta memiliki jaminan yang pasti.
- b. Tugasan adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, sebab karyawan tersebut dianggap telah ikut serta dengan sangat baik untuk mencapai tujuan instansi.
- c. Insentif ialah kompensasi yang telah diberikan hanya kepada karyawan tertentu saja, sebab bisa menunjukkan keberhasilan prestasinya di atas standar.
- d. Asuransi kesehatan adalah jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan untuk menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja.
- e. Fasilitas kantor adalah fasilitas yang yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai dan transportasi.

H. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, yaitu karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energy yang lebih besar dari biasanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, dan tergantung pada masing-masing individualnya (Setiawan, 2016).

Menurut Febriyanti (2013) menyatakan bahwa saat beban kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat ke tingkat paling tinggi kemudian terjadi penurunan. Dalam kondisi beban kerja menurun, tingkat kinerja relative konstan sampai terjadi penurunan substansial beban kerja di mana alokasi waktu diperpanjang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian R. Joko Sugiharjo (2018), Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina

(2017), dan Jon Presly E P Tobing, Ramon Zamora (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya apabila ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan akan berakibat pada menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Ruchi (2012) kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat pada lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018), Tomy sun siagian, Hazmanan Khair (2018), dan Hakim Fachrezy, Hazmanan Khair (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi suatu proses yang menyebabkan, memiliki peranan menjadi arahan, dan usaha secara terus menerus individu atau karyawan untuk mencapai satu tujuan. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan atau dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Hidayat, 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Andi Prayogi(2018),

Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019), dan Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja para karyawan sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat terwujud. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Karyawan yang disiplin merupakan karyawan yang sadar akan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki sikap bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai standard an berdampak pada kualitas kerjanya, sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Hasibuan (2017) disiplin merupakan kesadaran serta ketersediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada didalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bahri (2020), Jeli Natalias dan Reza Pribadi (2017) dan Denok sunarsi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bagi seluruh karyawan. Kompensasi sendiri mengacu kepada bagaimana sebuah perusahaan membalas jasa para karyawannya yang telah memberikan kinerja dan pikirannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Antara kompensasi dengan beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan harus sebanding dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut. Apabila sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja yang telah diberikan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari masing-masing karyawan. Begitu pula sebaliknya, jika perusahaan dapat membalas jasa karyawannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka hal tersebut juga dapat memberikan semangat dan juga motivasi terhadap karyawan sehingga membuat karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerja mereka (Sari, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian Agung surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019), Angga Pratama (2020), dan Muhammad ehsan, Burhan septian (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1

Rujukan Penelitian

No	Nama peneliti, Judul & Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2017) Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia	X1 = Beban kerja Y = Kinerja karyawan Metode penelitian : Regresi berganda	Beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia
2.	Jeli Natalias, Reza Pribadi (2017) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat	X1 = Disiplin kerja Y = Kinerja karyawan Metode Penelitian : Regresi berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat
3.	R. Joko Sugiharjo, Friska Aldata (2018) Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS	X1 = Beban kerja X2 = Motivasi kerja Y = Kinerja karyawan	Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama peneliti, Judul & Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ketenagakerjaan cabang Salemba	Metode Penelitian : Regresi berganda	BPJS Ketenagakerjaan cabang Salemba
4.	<p>Jon Presly E P Tobing, Ramon Zamora (2018)</p> <p>Pengaruh konflik kerja, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam</p>	<p>X1 = konflik kerja X2 = penempatan kerja X3 = beban kerja Y = kinerja karyawan</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	<p>beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Racer Technology Batam</p>
5.	<p>Denok Sunarsi (2018)</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik yayasan marvin</p>	<p>X1 = gaya kepemimpinan X2 = motivasi X3 = disiplin kerja Y = kinerja pendidik</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	<p>motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik yayasan marvin</p>
6.	<p>Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018)</p> <p>Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan</p>	<p>X1 = beban kerja X2 = lingkungan kerja X3 = stress kerja Y = kinerja karyawan</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT</p>

No	Nama peneliti, Judul & Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Metode Penelitian : Regresi berganda	Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang
7.	<p>Tomy sun siagian, Hazmanan Khair (2018)</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interving</p>	<p>X1 = gaya kepemimpinan</p> <p>X2 = lingkungan kerja</p> <p>Y = kinerja karyawan</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	<p>Muhammad Andi Prayogi, M. Nursidin (2018)</p> <p>Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mopoli Raya Medan</p>	<p>X1 = pelatihan</p> <p>X2 = motivasi kerja</p> <p>Y = kinerja karyawan</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	<p>Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, Tukini (2019)</p> <p>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja</p>	<p>X = kompensasi</p> <p>Y = kinerja karyawan</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaeil Indonesia

No	Nama peneliti, Judul & Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	karyawan PT Jaeil Indonesia		
10.	<p>Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019)</p> <p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing</p>	<p>X1 = motivasi X2 = disiplin kerja Y = kinerja karyawan</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing</p>
11.	<p>Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation, Sumatera Utara</p>	<p>X1 = kepemimpinan X2 = motivasi X3 = disiplin kerja Y = kinerja karyawan</p> <p>Metode Penelitian : Regresi berganda</p>	<p>motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
12.	<p>Muhamad Ekhsan, Burhan Septian (2020)</p> <p>Pengaruh stress kerja, konflik kerja, dan</p>	<p>X1 = stress kerja X2 = konflik kerja X3 = kompensasi</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

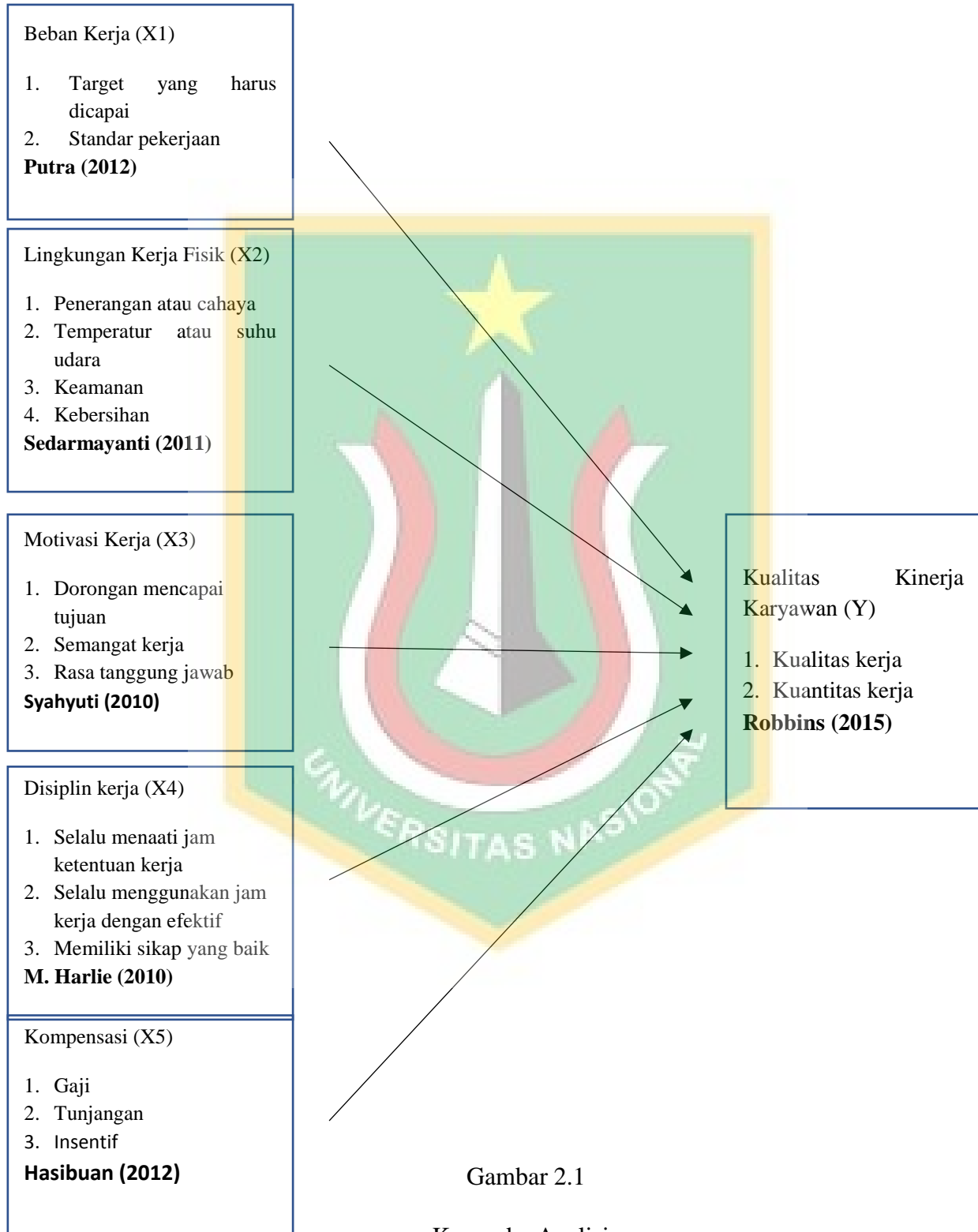
No	Nama peneliti, Judul & Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cabinindo Putra	Y = kinerja karyawan Metode Penelitian : Regresi berganda	karyawan PT Cabinindo Putra
13.	Angga Pratama (2020) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat	X1 = kompensasi X2 = disiplin kerja Y = kinerja karyawan Metode Penelitian : Regresi berganda	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat
14.	Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi (2020) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V	X1 = motivasi X2 = disiplin kerja Y = kinerja karyawan Metode Penelitian : Regresi berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V
15.	Hakim Fachrezy, Hazmanan Khair (2020) Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT	X1 = komunikasi X2 = motivasi X3 = lingkungan kerja Y = kinerja karyawan	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasapura II

No	Nama peneliti, Judul & Tahun	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Angkasa Pura II (persero) cabang kualanamu	Metode Penelitian : Regresi berganda	



J. Kerangka Analisis

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka analisis dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Analisis

K. Hipotesis

Hipotesis yakni suatu kecurigaan esensial ataupun tanggapan singkat terhadap suatu masalah yang masih berat sebelah dengan alasan bahwasanya hal tersebut memerlukan validasi terlebih dahulu. Sehingga untuk mencari kebenaran yang kuat, diperlukannya pengujian pada data yang telah dikumpulkan. Berdasarkan kerangka analisis tersebut, maka hipotesisnya sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama = Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Manunggal Jaya
2. Hipotesis Kedua = Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Manunggal Jaya
3. Hipotesis Ketiga = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Manunggal Jaya
4. Hipotesis Keempat = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Manunggal Jaya
5. Hipotesis Kelima = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Manunggal Jaya



