

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian**

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

###### **1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan serta peran dari sumber daya manusia, maka tujuan perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik. manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan berfokus pada kegiatan merekrut, pengelolaan, dan mengarahkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

(Sinambela, 2018) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

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 (Hasibuan, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, retensi, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Handoko, 2014).

Dari berbagai definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

###### **1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Fitri Rezeki, 2020) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

## 1. Fungsi Manajerial

### a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan membuat program personalia.

### b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi seluruh pegawai dengan membagi tenaga kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam suatu badan organisasi.

### c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi perbedaan atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan rencana akan diambil.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses pemberhentian, seleksi, kontrak kerja, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang tepat membantu mencapai tujuan bisnisnya.

### b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis karyawan, konsep teoritis, dan semangat kerja melalui pelatihan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan yang akan datang.

### c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang

diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil berarti sama dengan prestasi kerja, layak berarti mampu memenuhi kebutuhan utama, sesuai dengan batasan upah minimum pemerintah dan berdasarkan konsistensi internal dan eksternal.

d. *Pengintegrasian (Integration)*

Pengintegrasian adalah kegiatan memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan menguntungkan dan karyawan mampu memenuhi kebutuhannya akan hasil kerja. Pengintegrasian adalah hal terpenting dan tersulit dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menyatukan dua kepentingan yang saling bertentangan.

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan adalah kegiatan yang memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama sampai usia pensiun. Pemeliharaan yang baik dengan diadakannya program manfaat berdasarkan kebutuhan karyawan dan dikelola oleh internal dan eksternal perusahaan.

f. *Kedisiplinan (Discipline)*

Kedisiplinan adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan. Karena tanpa disiplin yang tepat, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

g. *Pemberhentian (Discontinuation)*

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang oleh perusahaan. Pemberhentian ini karena kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun atau alasan lainnya.

### 1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Adamy, 2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan, diantaranya:

a. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Tujuan sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

## **2 Kinerja Karyawan**

### **2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja hanya dapat diketahui jika individu atau kelompok individu menetapkan kriteria untuk sukses. Kriteria keberhasilan ini dapat berupa tujuan atau sasaran tertentu yang ingin dicapai. Tanpa tujuan dan sasaran, tidak mungkin diketahui kinerja seseorang atau suatu organisasi karena tidak ada standarnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dilimpahkan. Kinerja pegawai terkait dengan prestasi kerja seperti kuantitas, kualitas, durasi, kehadiran, dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan persyaratan kerja (Bangun, 2012).

Kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019).

Menurut (Rivai, 2015) kinerja adalah perilaku didunia nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Dari berbagai definisi kinerja menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tugasnya.

## 2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun dalam buku (Adamy, 2016) untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan standar untuk bekerja.
- b. Kualitas Pekerjaan, semua karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat melakukan kualitas kerja yang diperlukan untuk tugas tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap tugas memiliki karakteristik yang berbeda karena jenis pekerjaan tertentu bergantung pada tugas lain dan harus diselesaikan tepat waktu.
- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, satu karyawan tidak dapat melakukan semua pekerjaan. Jenis pekerjaan tertentu harus dilakukan oleh dua karyawan atau lebih dan mungkin memerlukan kerja sama antar karyawan.

## 2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela L. P., 2018) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kecerobohan saat melakukan tugas yang dapat membantu pertumbuhan bisnis.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang baik dapat menunjukkan bahwa efisiensi dan efektivitas dari beberapa jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan dapat bekerja sesuai dengan tujuan bisnis.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa baik karyawan dalam mencapai dan melakukan pekerjaan, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerja mereka sehari-hari..

d. Kerja Sama

Kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan rekan kerja mereka secara vertikal dan horizontal baik di dalam dan di luar pekerjaan mereka untuk hasil kerja yang baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya tanpa menanti perintah dari pimpinan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif untuk menganalisis kinerja karyawan.

## 2.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Mangkunegara dalam (Budiasa, 2021). Penilaian kinerja dapat diperhitungkan oleh manajer ketika akan menaikkan upah agar dapat adil bagi bekerja. Dengan mengetahui kinerja karyawan dibawa standar yang sudah ditetapkan, pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk belajar lebih aktif guna meningkatkan diri. Pada dasarnya, penilaian kinerja adalah untuk menguji produktivitas karyawan dan apakah karyawan akan berkinerja pada tingkat yang sama atau akan lebih efektif di masa depan untuk kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

### 3. Disiplin Kerja

#### 3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berkesinambungan, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar disiplin dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim. Selain itu, kedisiplinan juga membantu dalam mendidik karyawan untuk mematuhi dan mencintai peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Sinambela, 2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan daya dorong yang tumbuh dalam tubuh karyawan dan membuat karyawan senang untuk menyesuaikan diri dengan keputusan-keputusan yang maju dan nilai-nilai yang tinggi dalam pekerjaan dan perilaku (Mangkunegara, 2019).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga dapat mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran akan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan standar perusahaan yang berlaku (Rivai, 2015).

Dari berbagai definisi disiplin kerja menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dalam sebuah perusahaan dengan kesadaran dan kesediaan dari diri sendiri.

#### 3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018), menyatakan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sejalan dengan dinamika organisasi yang relevan hari ini dan masa depan.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

- 1) Memastikan bahwa karyawan dapat mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku serta kebijakan perusahaan, tertulis dan tidak tertulis, dan menjalankan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, serta dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- 3) Mampu memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya untuk barang dan jasa.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar perusahaan yang berlaku.
- 5) Tenaga kerja dapat memperoleh tingkat produktivitas yang maksimum sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

### 3.3 Jenis Disiplin Kerja

(Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah sebuah upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk membuat karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah sebuah cara untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan dan mengarahkan dirinya untuk tetap mematuhi peraturan yang telah dibuat pada perusahaan. Dalam disiplin ini, karyawan yang telah



melanggar disiplin kerja akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### 3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2015), indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar dari kedisiplinan yang menilai tingkat disiplin karyawan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang mematuhi aturan kerja tidak dapat mengabaikan aturan kerja dan tetap mengikuti instruksi kerja yang direncanakan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini tercermin dalam tingkat tanggung jawab karyawan untuk tugas yang diberikan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan dengan kewaspadaan tinggi selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti saat bekerja serta menggunakan segala sesuatu secara efisien dan efektif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator sebagai berikut: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja dan Tingkat kewaspadaan tinggi untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 4 Kompensasi Finansial

### 4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang terdapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan cuti (Rachmawati,

2007). Kompensasi dapat dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

Menurut Suwatno & Priansa dalam (Sesyilia Natali Br Pangabea, 2022) Kompensasi adalah pemberian layanan yang adil dan wajar kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Kompensasi dengan demikian memiliki arti yang lebih luas dan mengambil banyak bentuk selain gaji dan upah, termasuk perumahan, transportasi, seragam, bantuan keluarga, bantuan medis, bantuan makanan, dan tunjangan reguler yang mampu dibayar pekerja.

Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, barang tidak langsung sebagai imbalan yang dapat diterima karyawan atas jasa yang sudah diberikan untuk perusahaan (Hasibuan, 2017).

Dari berbagai definisi kompensasi menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa berupa uang ataupun barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari perusahaan.

#### **4.2 Pengertian Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagi perusahaan. Pentingnya kompensasi finansial yang diterima karyawan akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas usaha di perusahaan.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan untuk pekerjaan mereka (Bangun, 2012).

Kompensasi finansial meliputi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, kompensasi finansial adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayar. Kompensasi finansial langsung diberikan yang dapat berupa gaji, upah dan insentif (Rivai, 2015).

### 4.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut (Hasibuan, 2017) terdapat 5 indikator kompensasi finansial sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah pembayaran bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka.

2. Upah

Upah adalah imbalan yang diberikan secara langsung untuk karyawan berdasarkan jam kerja.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan untuk karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator sebagai berikut: Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

### 4.4 Tujuan Kompensasi Finansial

Menurut (Hasibuan, 2017) tujuan pemberian kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Hal ini dimaksudkan agar dapat terjalin ikatan kerja sama secara formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab, sedangkan pimpinan memberikan kompensasi finansial sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan diberikan kompensasi finansial, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik dan status sosial sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan Efektif

Apabila kompensasi finansial yang ditetapkan cukup besar, maka karyawan dengan mudah melakukan pengadaan yang qualified untuk perusahaan.

### 4. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah untuk memotivasi karyawannya.

### 5. Stabilitas Karyawan

Adanya program kompensasi finansial yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas dari karyawan akan lebih terjamin.

### 6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang besar, maka karyawan akan lebih disiplin menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi finansial yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

### 8. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi finansial yang sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

## 5 Lingkungan Kerja Fisik

### 5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik merupakan pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan aman.

Menurut (Daryanto, 2018) lingkungan kerja fisik adalah seperangkat kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melakukan beban kerja

mereka, seperti pencahayaan, suhu udara, keselamatan, kebersihan, waktu, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2014).

Dari berbagai definisi lingkungan kerja fisik menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

## 5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Budiasa, 2021) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lainnya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan warna.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## 5.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa terdapat indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

### 1. Penerangan Cahaya

Bekerja di ruangan yang gelap dan remang-remang akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam melakukan aktivitas kerja dengan lancar.

## 2. Suhu Udara

Untuk memaksimalkan produktivitas, penting bagi karyawan untuk bekerja di lingkungan di mana suhu diatur agar tetap berada dalam kisaran kerja yang dapat diterima untuk setiap individu.

## 3. Kebersihan

Tidak ada sampah, debu, kotoran, dan serangga membuat produktivitas karyawan dapat berjalan dengan baik.

## 4. Penggunaan Warna

Warna adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi pikiran, suasana hati, dan perilaku orang-orang saat bekerja.

## 5. Keamanan

Keamanan dan keselamatan kerja menjadi faktor yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi karyawan akan merasa nyaman saat bekerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator sebagai berikut: Penerangan cahaya, Suhu udara, Kebersihan, Penggunaan warna dan Keamanan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## **B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

### 1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja karyawan yang baik seperti datang tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan dan mematuhi peraturan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Turmono & Muhammad Sendi Septian (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mashudi, I., Wijiyanti, R., et al. (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayar. Pentingnya kompensasi finansial yang diterima karyawan akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja guna meningkatkan kinerja di perusahaan. Kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin besar pula upaya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Maulana Subha (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sukendar., Hakim, L., et al (2020) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang diperhatikan karyawan ketika bekerja, karyawan akan mampu menjalankan aktivitasnya untuk bisa mencapai kinerjanya jika didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh Dhiyan Septa Wihara (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah, M., Sulastini., et al (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian**

Penelitian terdahulu merupakan gabungan dari beberapa hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Turmono & Muhammad Sendi Septian (2019)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah (Kopkar BSM)	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hanya pelatihan yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ilham Maulana Subha (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Sukabumi Sudirman	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dhiyan Septa Wihara (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madiun.	X1 : Lingkungan Kerja Fisik X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel Lanjutan 2.1

4	Shary Limbong et al. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi.	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sukendar et al. (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI Cabang Nagoya Batam	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Kepemimpinan X4 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan dan disiplin kerja tidak memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Sesyilia Natali Br Pangabean et al. (2022)	The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office.	X1 : Work Motivation X2 : Work Environment X3 : Compensation Y : Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Memed Erwansyah et al. (2018)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada PT Bank Negara	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hasil yang positif dan

Tabel Lanjutan 2.1

		Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.	X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nur Elfitri Rahman et al. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
9	Imron Mashudi et al. (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Tbk Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kedisiplinan Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel Lanjutan 2.1

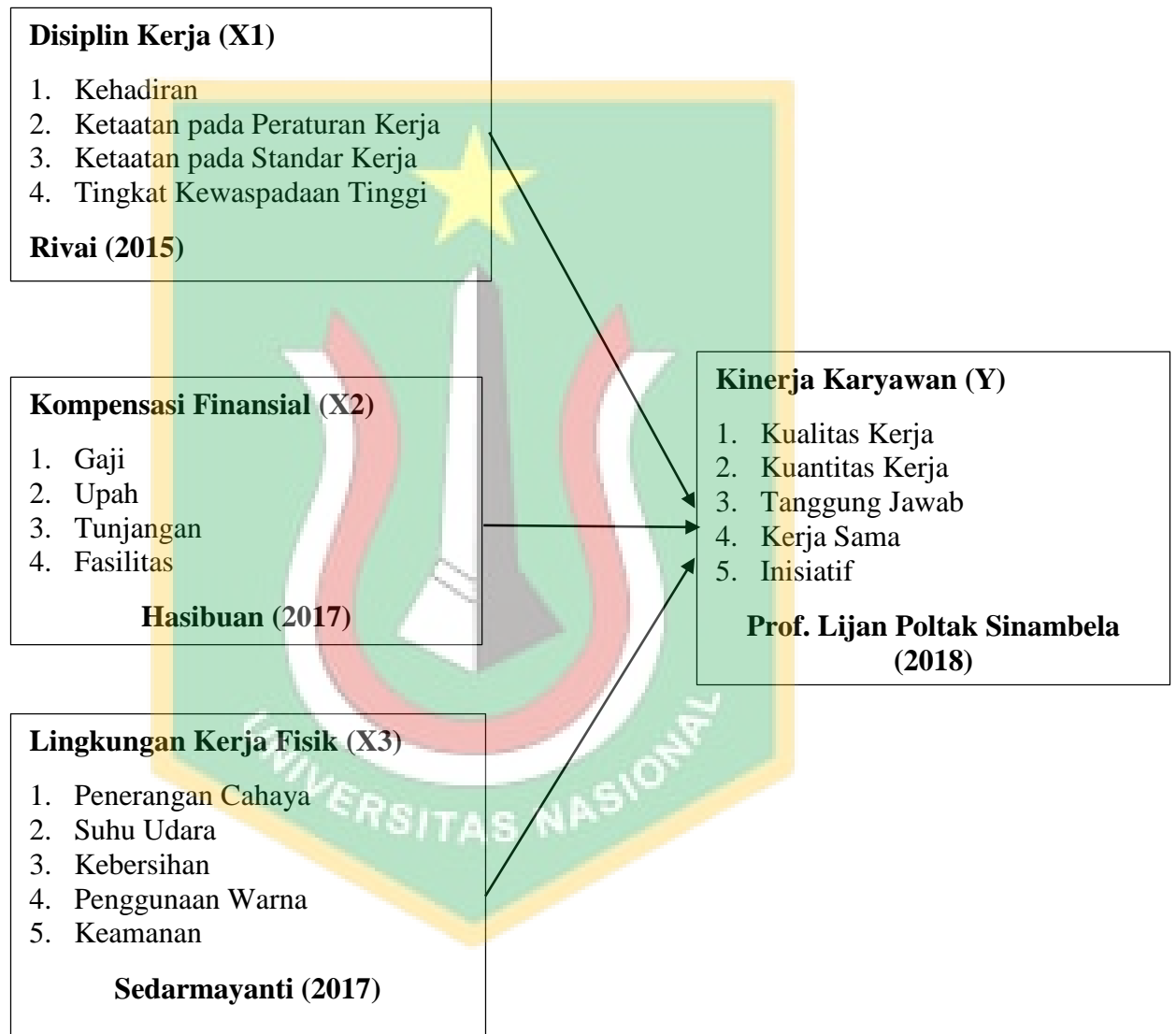
10	Dewi Patimah et al. (2018)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Cabang Pekanbaru.	X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	----------------------------	--	---	--

Sumber : Data Diolah Peneliti



#### D. Kerangka analisis

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti secara logis dapat menggambarkan kerangka analisis, yang timbul dari masalah tertulis, teori yang digunakan, dan hubungan antar variabel mencerminkan peristiwa/fenomena yang diteliti.



**Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Analisis**

## E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian. Validitas hipotesis akan diuji dengan menggunakan data untuk memberikan bukti validitas hipotesis tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka analisis yang sudah dijabarkan, maka hipotesis dapat diajukan sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta.
- H2: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta.
- H3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kramatjati Jakarta.



