

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan ditingkatkan kemampuannya. Pengertian dari sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019)

Menurut Mahmudah Enny W, (2017) sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun di atas berbagai visi, misi dan tujuan untuk kemaslahatan umat manusia, dengan demikian manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan instansi/organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik yang diperlukan seseorang untuk menjalankan aspek seseorang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian, sehingga perlu dilakukan yang namanya pengembangan untuk menciptakan manusia yang produktif (Mahmudah Enny W, 2017)

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

Menurut Susan, (2019), terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya, sebagai berikut :

###### **a. Perencanaan**

Merupakan perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terciptanya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Merupakan kegiatan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi, karena organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Merupakan kegiatan mengarahkan seluruh karyawan, untuk mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam memujudkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Adalah kegiatan untuk mengarahkan seluruh karyawan agar menjalankan peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan pembaruan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Aspek-aspek yang terkait dengan pengadaan di antaranya:

- 1) Analisis pekerjaan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang pekerjaan. Dengan mendapatkan informasi tersebut akan mengetahui uraian dan syarat-syarat yang wajib dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Perencanaan SDM, yaitu aktivitas yang dijalankan untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM merupakan prosedur secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan dengan ketersediaan SDM yang bersumber dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.
- 3) Rekrutmen, aktivitas ini dilakukan agar tercapainya kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi.
- 4) Seleksi SDM, aktivitas ini dijalankan untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5) Penempatan SDM, aktivitas ini dilakukan sebagai penempatan tenaga kerja kerja yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

f. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan juga pelatihan.

g. Kompensasi

Merupakan pemberian imbalan langsung dan tidak langsung, uang atau menawarkan barang pada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Pada prinsipnya kompensasi adalah yang adil dan layak. Keadilan didefinisikan dalam hal kinerja pekerjaan dan layak artinya mereka bisa memenuhi kebutuhan pokok dan berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan keselarasan internal dan eksternal.

h. Pengintegrasian

Merupakan aktivitas untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan juga kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal di antaranya:

- 1) Motivasi kerja. Adalah dorongan kerja kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kepuasan kerja. Adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan, kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.

i. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dijalankan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati aturan dan norma sosial lembaga pendidikan. Tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin menjadi peran penting dari manajemen sumber daya manusia.

### 3. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Larasati, (2018), ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia, adalah:

- a. Sosial  
Adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab dengan sosial dan etis kepada keutuhan dan tantangan masyarakat dengan mengoptimalkan dampak negatifnya.
- b. Organisasional  
Untuk menjadikan sasaran formal yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan.
- c. Fungsional  
Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- d. Individual  
Adalah tujuan masing-masing dari setiap karyawan perusahaan yang ingin mencapai melalui aktivitas dalam perusahaan.

## B. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang secara kualitas dan kuantitas tercapai dalam melaksanakan tugas yang di berikan dengan bertanggung jawab (Syafriana, 2017). Kinerja merupakan deskripsi tentang tingkat pencapaian dimana aktivitas itu dilakukan atau rencana kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi perusahaan.

Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Fauzi, 2014).

## 2. Tujuan kinerja karyawan

Menurut Suwanto, (2019) tujuan kerja meliputi:

- a. Meningkatkan rasa pengertian antar karyawan pada syarat-syarat kinerja.
- b. Membuat laporan penilaian kerja karyawan, dan mengakui hasil kerja karyawan, untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi.
- c. Untuk mengukur hingga sejauh mana karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- d. Menjadi dasar untuk bahan evaluasi kinerja yang ada di perusahaan.

## 3. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (Akbar, 2018):

- a. Faktor individu: Keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, demografi seseorang dan tingkat sosial.
- b. Faktor psikologis: Kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, peran, sikap dan persepsi.
- c. Faktor organisasi: kesuksesan kinerja karyawan dalam organisasi di pengaruhi oleh seberapa besar tingkat kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok. Dengan asumsi bahwa dengan meningkatnya kinerja maka kinerja organisasi akan semakin baik.

## 4. Indikator kinerja karyawan

Berdasarkan pendapat Suwanto, (2019), indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Prestasi kerja
 

Merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas usahanya.
- b. Tanggung jawab
 

Merupakan kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Kejujuran
 

Merupakan keikhlasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, tanpa ada maksud negatif apapun sehubungan dengan pekerjaan tersebut

dalam keadaan apapun, dan tanpa menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

d. Kerja sama

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugasnya yang telah ditetapkan.

e. Inisiatif

Merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu dalam memecahkan masalah tanpa diperintahkan.

Indikator kinerja karyawan menurut Andayani & Hirawati, (2021) dapat diukur yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

### C. Kompensasi langsung

#### 1. Pengertian kompensasi langsung

Menurut Siti Mujanah, (2019), kompensasi adalah suatu imbalan timbal balik, baik secara finansial maupun non-finansial yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dijalankan didalam perusahaan. Kompensasi bisa berupa finansial atau uang atau juga dalam bentuk non-finansial berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya.

Fauziah et al., (2016) Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus.

#### 2. Tujuan kompensasi

Menurut Heryati, (2016) ada 6 (enam) tujuan pemberian kompensasi yaitu:

- a. Memperoleh personalia yang qualified.

- b. Mempertahankan para karyawan yang ada.
- c. Menjamin keadilan kepada setiap karyawan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

### 3. Jenis – jenis kompensasi

Menurut pendapat Heryati, (2016) kompensasi terbagi atas:

#### a. Gaji pokok

Kompensasi yang didapat karyawan biasanya berupa gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

#### b. Gaji variabel

Gaji variabel adalah jenis lain dari gaji yang bersifat langsung, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

#### c. Tunjangan

Karyawan mendapat nilai terukur dari imbalan tanpa menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan merupakan imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

### 4. Indikator Kompensasi

Menurut Manik, (2019) ada beberapa indikator kompensasi langsung sebagai berikut:

- a. Gaji  
Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif  
Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus  
Pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Asuransi  
Penanggulangan resiko atas kerugian atau kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga dari peristiwa yang tidak pasti.

#### **D. Lingkungan kerja fisik**

##### **1. Pengertian Lingkungan kerja fisik**

Menurut Sofyan, (2013), lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan, sehingga karyawan mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Sedangkan menurut Rosa, (2019), adalah suasana kerja yang menyenangkan, ketentraman, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, tingkat sumber saran dalam kelompok, dan ruangan tempat di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja menjadi penentu kenyamanan seseorang dalam bekerja.

##### **2. Jenis – jenis lingkungan kerja**

Lingkungan kerja berperan penting dalam berlangsungnya perusahaan. Di setiap kegiatan dibutuhkan rancangan tata letak lingkungan kerja. Berdasarkan pendapat Ronal & Hotlin, (2019), lingkungan kerja terbagi atas:



#### a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan mushollah untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

#### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### 3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Ronal & Hotlin, 2019):

#### a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Kegiatan Tata ruang kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan atasan dan tata ruang yang buruk akan membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menurunkan efektifitas kinerja karyawan.

#### b. Faktor kebersihan dan kerapihan ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapih, sehat dan aman akan menciptakan rasa nyaman karyawan dalam berkerja. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat

kerja karyawan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

#### 4. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Ibadi, (2021), indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- a. Penerangan  
Penerangan yang baik membuat kondisi kerja karyawan yang menyenangkan.
- b. Suhu udara  
Suhu udara merupakan seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan.
- c. Suara bising  
Adalah tingkat kepekaan pegawai yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerja.
- d. Ruang gerak yang di perlukan  
Adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lain, termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dll.
- e. Hubungan antar karyawan harus harmonis untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

#### E. Disiplin kerja

##### 1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu perbuatan menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah di tetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta dapat menjalankan dan tidak mengelak untuk mendapatkan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syafriana, 2017).

Disiplin adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Arti dari kesadaran adalah bentuk sikap seseorang yang secara sukarela menaati seluruh peraturan dan sadar dengan tugas dan tanggung jawabnya (Husain, 2017).

## 2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Tanjung, (2015), faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

## 3. Indikator disiplin kerja

Menurut Prayogi et al., (2016), yaitu:

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

## F. Keterkaitan antar variabel

### 1. Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang terpenting dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Begitu juga sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai kebutuhan, perusahaan menjadi salah satu tempat yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty, 2012).

Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Marliani et al., (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Dwianto et al., (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, dari hasil penelitian Arifudin, (2019) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membentuk budaya kerja yang produktif sehingga setiap karyawan selalu termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya sesuai dengan struktur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian Bimantara, Mayu et al., (2021), juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Ronal & Hotlin, (2019), penelitian yang di uji adalah terdapat pengaruh positif dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan juga hasil penelitian Rosa, (2019), menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan**

Pimpinan membuat disiplin kerja untuk diterapkan oleh karyawan sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari pada kewajibannya dan akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2019), disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Tyas & Sunuharyo, (2018) juga melakukan penelitian dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Husain, (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### G. Hasil penelitian yang sesuai sebagai rujukan penelitian

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Rujukan penelitian**

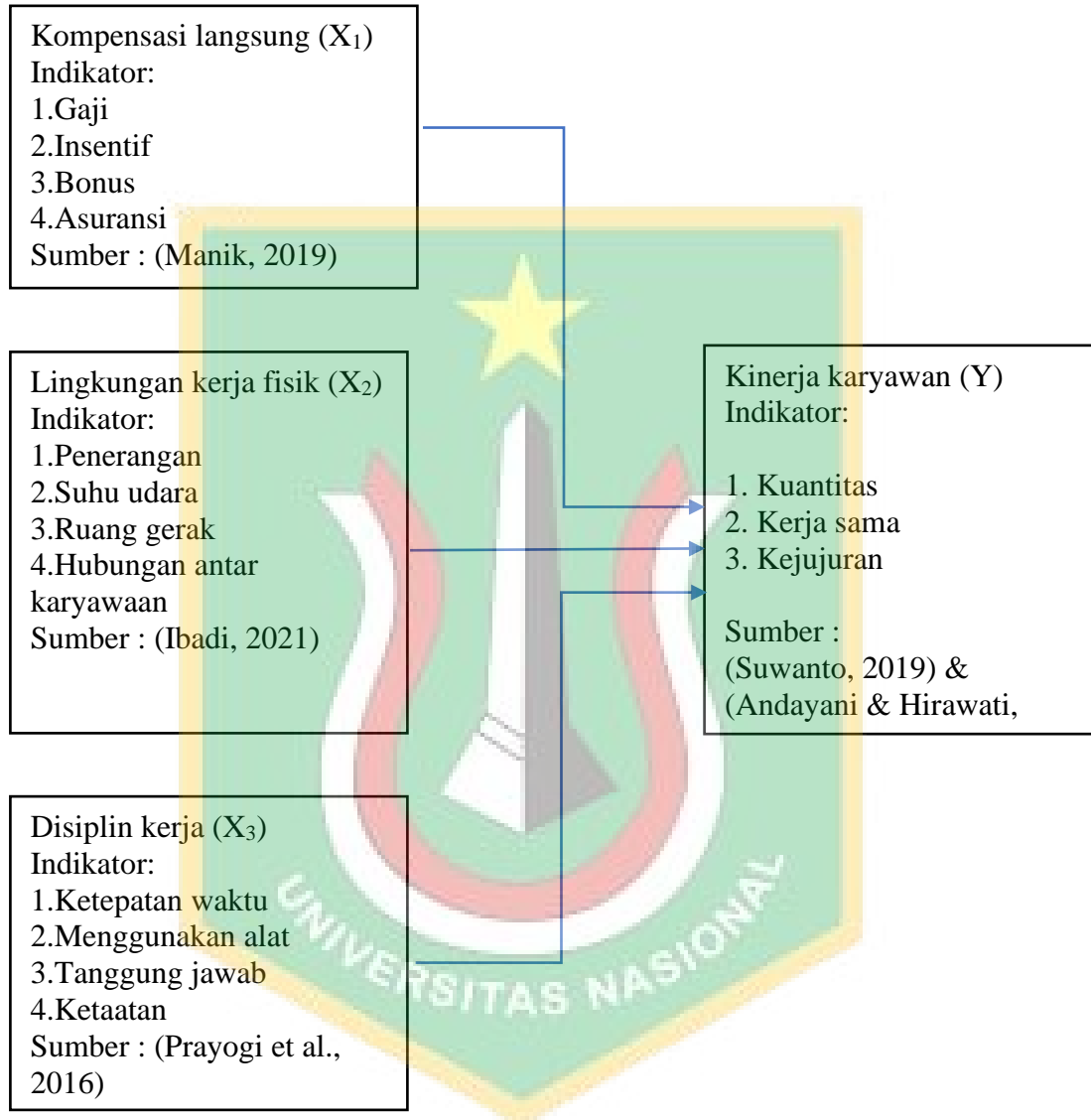
No	Peneliti, judul dan tahun	Variabel dan metode Penelitian	Hasil penelitian
1	(Marliani et al., 2016) Pengaruh kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Manado	X <sub>1</sub> : Kompensasi langsung X <sub>2</sub> : Kompensasi tidak langsung X <sub>3</sub> : Kompensasi non finansial Y : Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier berganda	Hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Manado
2	(Dwianto et al., 2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	X <sub>1</sub> : Kompensasi Y : Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier sederhana	Menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA
3	(Arifudin, 2019) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. GLOBAL MEDIA (GM)	X <sub>1</sub> : Kompensasi Y : Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier sederhana	Penelitian terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. GLOBAL MEDIA (GM)
4	(Bimantara, Mayu et al., 2021) Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada kurir PT. J&T Express Manado	X <sub>1</sub> : Beban kerja X <sub>2</sub> : Lingkungan kerja X <sub>3</sub> : Komunikasi Y : Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier berganda	Membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kurir PT. J&T Express Manado

Lanjutan tabel 2.1

4	(Bimantara, Mayu et al., 2021) Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada kurir PT. J&T Express Manado	X <sub>1</sub> : Beban kerja X <sub>2</sub> : Lingkungan kerja X <sub>3</sub> : Komunikasi Y : Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier berganda	Membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kurir PT. J&T Express Manado
5	(Ronald & Hotlin, 2019) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan	X <sub>1</sub> : lingkungan kerja Y : Kinerja Pegawai Kuantitatif Metode : Regresi linier sederhana	Hasil penelitian yang di uji adalah terdapat pengaruh positif dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan
6	(Rosa, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak	X <sub>1</sub> : Lingkungan kerja X <sub>2</sub> : Pelatihan Y: Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier berganda	menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak
7	(Susanto, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	X <sub>1</sub> : Motivasi kerja X <sub>2</sub> : Kepuasan kerja X <sub>3</sub> : Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka
8	(Tyas & Sunuharyo, 2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap)	X <sub>1</sub> : Disiplin kerja X <sub>2</sub> : Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier berganda	penelitian dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap
9	(Husain, 2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	X <sub>1</sub> : Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan Kuantitatif Metode : Regresi linier sederhana	menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro

## H. Kerangka analisis

Kerangka analisis dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

**Kerangka Analisis**

## I. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan kebenarannya Mufarrikoh, Z. (2019). Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Shopee Express Cabang Hub Keramat Jati

