

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan kajian peneliti.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tahun	Judul	Varriabel	Hasil Penelitian
1.	Hariato, Budhhi Y.A	2020	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta.	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Kompensasi dan motivasi	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indoraya Internasional di Yogyakarta
2	Susanti	2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan	Dependen: Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada Tbk	Independen: Lingkungan kerja, dan disiplin kerja	kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk
3	Rohayati, Siti	2022	Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industry JX	Dependen: Prestasi kerja Independen: Kompensasi dan kemampuan kerja	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pratama Abadi Industry JX; Kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pratama Abadi Industry JX

4	Susilawati N.M.D & Mayasari .D.A	2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FIF Pos Negara	Dependen: kinerja karyawan Independen: lingkungan kerja dan motivasi	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Nanulaitta, Tresye D	2018	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon	Dependen: kinerja karyawan Independen: Kompensasi dan lingkungan kerja	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil uji lingkungan kerja berpengaruh

					positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6	Agustini, Ira Ni Kadek & Dewi, Kartika	2019	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Dependen; Produktivitas karyawan Independen: Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di <i>Single Fin</i> <i>Restaurant & Bar</i> Bali; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di <i>Single Fin</i> <i>Restaurant & Bar</i> Bali Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di <i>Single Fin</i>

					Restaurant & Bar Bali
7	Linda, Rosma	2021	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SCEFS Sukses Abadi	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja	Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SCEFS Sukses Abadi. Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SCEFS Sukses Abadi. Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SCEFS Sukses Abadi. Kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan

					mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SCEFS Sukses Abadi
--	--	--	--	--	---

2.2 Kompensasi

Menurut Enny, M (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar, (2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Asmayana (2018), kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan.

Menurut Hasibuan, M (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang

ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dari beberapa pendapat ahli tersebut maka, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas dasar balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sehingga kompensasi menjadi hal yang sangat penting dalam proses pembentukan kinerja.

2.2.1 Jenis - Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Menurut Mangkunegara (2017), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Berikut penjelasannya:

1. Kompensasi langsung
 - a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, perhari, dan pusetengah hari.
 - b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
 - b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Menurut Akbar (2021), kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan

intrinsik. Imbalan intrinsik organisasi berbentuk pengakuan, pemberian kesempatan untuk promosi, tantangan kesempatan kerja. Berdasarkan bentuk kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah, agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Batjo, N dan Shaleh, M (2018), tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan nyaman.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014) dalam Novia. A (2020), adapun beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan. Tetapi jika gaji dan upah yang diberikan tidak sesuai akan menimbulkan keluhan-keluhan, kinerja karyawan menurun, semangat menurun, mogok kerja oleh karyawan dan lain sebagainya. Sehingga dapat diakui bahwa upah dan gaji ini menjadi sebuah hal yang sangat kompleks dan penting menjadi perhatian.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi, pencapaian, atau kinerja yang melampaui standar yang telah ditentukan. Konsep dari pemberian insentif oleh perusahaan ini dapat dijadikan sebagai motivasi pekerja untuk memaksimalkan kinerjanya demi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dapat berupa pemberian asuransi kesehatan, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan lain sebagainya.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan sebagai penunjang kinerja perusahaan yang berupa mobil.

2.3 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Menurut Sinambela (2019), peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Menurut Ramon, Z (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kemauan dan kesadaran seseorang terhadap peraturan yang ditetapkan suatu perusahaan.

2.3.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Ilahi, D (2017), bentuk-bentuk disiplin kerja karyawan dibagi menjadi dua bentuk antara lain:

- a. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul

dari diri sendiri atas kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka disiplin karyawan juga tinggi. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah.

- b. *Command discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi, yang dimaksud disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata, Y, E (2018), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Octaviani dan Pricilla (2020), pada dasarnya ada empat yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan disuatu organisasi atau perusahaan. Berikut indikator disiplin kerja:

- a. Taat terhadap aturan waktu

Para karyawan dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.4 Pengertian Motivasi

Menurut Hafidzi *et.al* (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2016), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang di dalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Menurut Afandi (2018), motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan

berkualitas.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.4.1 Indikator Motivasi

Menurut Kartono (2017) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

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

b. Semangat kerja

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

c. Inisiatif

Kemampuan seseorang karyawan untuk memulai suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Kreativitas

Kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini suatu yang baru bukan berarti tidak ada, akan tetapi

suatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

e. Rasa tanggung jawab

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

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga memengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Prasetyo, A dan Andriyanto (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Wiliam & Ekawati (2022), lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut Joni & Hikmah (2022), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja

yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu elemen fisik dan non fisik dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berpengaruh secara langsung maupun tidak terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan karyawan atau anggota di dalam organisasi tersebut dan secara langsung dapat menunjang proses kerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

2.5.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Alfariz, R (2020), menyebutkan bahwa lingkungan kerja pada suatu perusahaan atau organisasi terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan suatu keadaan yang nyata ada di sekitar tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik terbagi ke dalam beberapa indikator, sebagai berikut:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan di lingkungan tempat kerja tidak hanya dibangun dengan desain menarik, namun juga harus dengan mempertimbangkan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja merupakan aspek pendukung yang sangat penting bagi kegiatan operasional suatu perusahaan. Peralatan kerja yang memadai

sangat dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas yang ada di perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk pendukung utama dalam menyelesaikan pekerjaannya selain itu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu bagaimana cara perusahaan memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat, tersedianya tempat ibadah dan lain sebagainya. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan perusahaan demi kenyamanan karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Tersedianya sarana transportasi

Tersedianya sarana transportasi akan dapat mendukung karyawan untuk menjangkau tempat kerja tepat waktu.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan karyawan lain maupun dengan atasannya.

Lingkungan kerja non fisik terbagi ke dalam beberapa indikator, sebagai berikut:

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja setingkat yang harmonis dan tanpa adanya konflik internal menjadi salah satu indikator lingkungan kerja non fisik.

Hubungan yang harmonis dan bersifat kekeluargaan dalam perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan untuk bertahan lama di dalam

perusahaan.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan antara atasan dengan karyawan harus dijaga dengan baik dan saling menghargai, sehingga akan terbentuk rasa hormat antar masing-masing individu.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan sangat penting agar pekerjaan yang dibebankan terasa ringan dan dapat terselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

2.6 Pengertian Kinerja

Harsuko dalam Sumardjo dan Priansa (2018), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2021), kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Sembiring, H (2020), mendefinisikan bahwa kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja

karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil pekerja seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas kerja.

2.6.1 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana maka harus dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan

berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.6.2 Indikator Kinerja Karyawan

Daryanto dan Suryanto (2020), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dibagi menjadi lima diantaranya yaitu:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi, dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerjanya. Selain itu kemandirian juga disebut suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab

karyawan terhadap perusahaan di mana karyawan atau pekerja tersebut bekerja.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti dapat merumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

Menurut Indrastuti, S (2020), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai atas tenaga dan pikiran yang dicurahkan pada pekerjaan. Kompensasi diberikan dapat berupa gaji, tunjangan dan berbagai fasilitas yang secara langsung berdampak pada peningkatan performa karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianto, Budhhi Y.A (2020), Rohayati, Siti (2022), dan Linda, Rosma (2021), dengan hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

Disiplin menurut Alam (2020), sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan menurut Farisi *et.al* (2020), disiplin adalah suatu alat yang digunakan

para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkat kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2021), dan Linda, Rosma (2021), dengan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

2.7.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

Menurut Ajabar, 2020 motivasi adalah bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi yang dimiliki pekerja supaya mau bekerja dengan baik untuk memperoleh tujuan organisasi. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati N.M.D & Mayasari D.A (2022) dan Harianto, Budhhi Y.A (2020), mengatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

2.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

Menurut Enny, M (2019), berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Deflin, Nanulaitta Tresye D (2018), Susilawati N.M.D & Mayasari D.A (2022) dan Linda, Rosma (2021), menyebutkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis sebagai berikut.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

2.7.5 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex)

Kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja perlu diterapkan disuatu organisasi/perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercipta secara maksimal. Menurut Daryanto dan Suryanto (2020) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

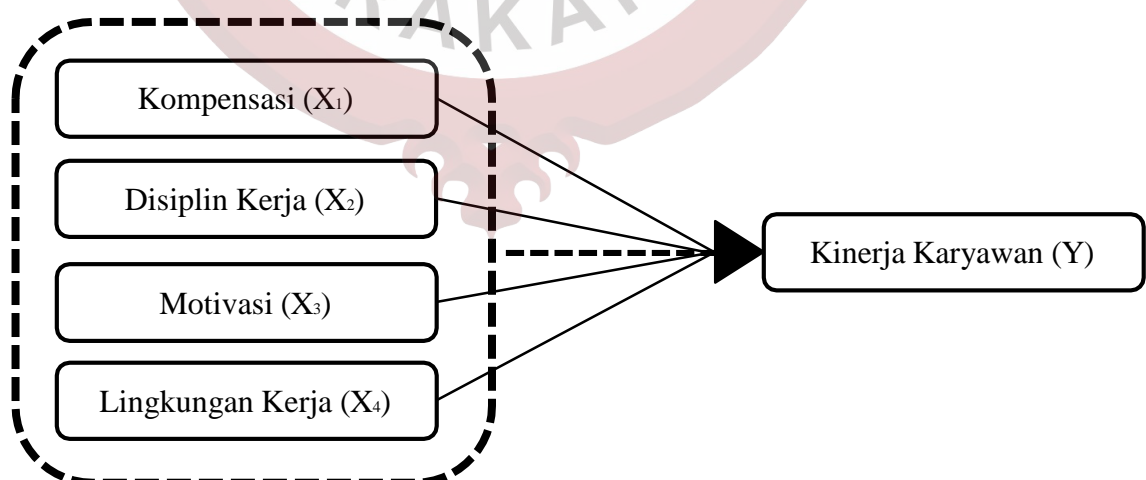
pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustini, Ira Ni Kadek & Dewi, Kartika (2019), menyebutkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyusun sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut.

H5: Kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile (Iskandartex).

2.8 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran disusun berdasarkan pada beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

————— : Berpengaruh secara parsial

- - - - - : Berpengaruh secara simultan

