

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya dalam memaksimalkan sumber daya manusia secara efisien sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:15), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat

mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan normal sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus

meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:6) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja

sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan

sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi profit seperti perusahaan maupun organisasi nonprofit seperti instansi pemerintah. Lingkungan kerja merupakan faktor kunci di mana karyawan pertama kali bersentuhan dengan dunia kerja. Kenyamanan kerja seorang karyawan tergantung pada lingkungan kerja yang mengelilinginya. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja karyawan maka semakin nyaman pekerjaannya.

Menurut Ratri dalam Ulfah (2017:5) lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya perlu didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada pegawai dalam melakukan aktifitasnya, diharapkan dapat mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hope (2020) juga menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerjaan analis keuangan. Mereka menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja membantu

analisis melakukan pekerjaan yang lebih baik, tetapi hubungan ini menjadi negatif setelah titik tertentu, menunjukkan hubungan nonlinier yang signifikan antara kepuasan keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja analisis.

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Septianto dalam Rahayu (2019) Lingkungan Kerja memiliki 3 tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan meliputi penerangan, tingkat kebisingan dan keamanan pegawai dalam menjalankan aktifitasnya.

2. Hubungan Kerja

Hubungan yang baik, harmonis dan kekeluargaan, menjadi salah satu faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas yang mendukung dan peralatan kantor yang lengkap dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.2.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Firdiansyah (2021) lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Dalam hal ini lingkungan kerja fisik meliputi benda atau alat yang berada dalam ruang lingkup tempat kerja yang memberikan pengaruh secara langsung atau tidak langsung. Ada dua kategori dari jenis ini, yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai, hal ini seperti ruang kerja, meja, kursi dan alat-alat kantor lainnya
- b) Lingkungan kerja yang tidak mempengaruhi secara langsung kondisi pegawai. Contohnya suhu ruangan, penerangan, cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, aroma ruangan, dan kondisi lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai. Dalam hal ini bisa hubungan dengan atasan, sesama atau bawahan serta budaya perusahaan dan kondisi kerja.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Irawan (2017:27) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

b) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

a. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

b. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

c. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

d. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

e. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi atau tunjangan atau balas jasa mencakup semua biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati

oleh pekerja, baik secara langsung, rutin, maupun tidak langsung (di masa yang akan datang). Kompensasi langsung yang secara langsung menentukan perubahan kinerja karyawan.

Naidu & Satyanarayana (2018) menyimpulkan bahwa ada beberapa hal yang perlu diingat perusahaan dalam memberikan kompensasi yang diberikan, itu harus dirasakan adil oleh karyawan. Besaran kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hubungan antara kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan adalah jika penghargaan perusahaan sesuai dengan harapan dan dapat memuaskan, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut. Secara garis besar kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. “Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan” Tubagus dalam Ihsan (2019).

Pengertian lain dari kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. “Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi

bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti” Priharto (2020).

2.3.2 Tujuan Kompensasi

“Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja” Notoadmojo dalam Tohardi (2020) yaitu:

1. Ikatan Kerja

Pemberian kompensasi dapat menciptakan ikatan kerja secara formal antara perusahaan dengan pegawainya. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dan perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan yang telah tertuang dalam perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi sebagai balas jasa, karyawan dapat memenuhi setiap kebutuhannya, mulai dari kebutuhan fisik, sosial, hingga kebutuhan yang sifatnya hanya sebagai pemuas keinginan. Jika dapat terpenuhi maka pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika perusahaan mengadakan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Kompensasi yang besar dapat memudahkan perusahaan untuk

memotivasi para pegawainya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan memegang prinsip yang adil dan layak dalam menjalankan sistem kompensasi, dapat menjaga stabilitas pegawai karena loyalitas cenderung tinggi.

6. Displin

Dengan memberikan balas jasa yang besar kepada pegawai. Maka, tingkat disiplin pegawai pegawai akan membaik. Pegawai akan lebih sadar dan menaati peraturan yang diteloh ditetapkan oleh perusahaan

7. Pengaruh Serikat Buruh

Untuk menghindari protes dari serikat buruh, salah sataunya adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan, dengan begitu pegawai fokus dengan pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Salah satu cara menghindar dari intervensi yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan menjalankan sistem kompensasi yang sesuai dengan peraturan atau regulasi yang berlaku.

2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menururt Cahyaningtyas (2019) ada tiga jenis kompensasi yang Lazim diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung.

Kompensasi jenis ini bisa dilihat dari cara pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya secara langsung dalam bentuk uang dan bukan benda atau fasilitas lainnya.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung.

Kompensasi ini berwujud uang yang juga dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa. Namun, tidak dibayarkan secara langsung dari perusahaan ke pegawainya, melainkan melalui pihak ketiga.

3. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi dalam hal ini tidak berbentuk uang. Namun, tetap memiliki nilai positif untuk pegawai.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Panggabean dalam putra (2022:201) indikator kompensasi adalah:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi berdasarkan pada presentase penilaian berdasarkan target dan prestasi kerja.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena ikut berpartisipasi. Tunjangan dapat berupa uang tunai dan juga dalam bentuk lain seperti Tunjangan kesehatan, THR dan lain-lain.

4. *Benefit* dan *Services*

Benefit dan *services* yaitu kompensasi tak langsung yang berupa tambahan kesejahteraan seperti fasilitas – fasilitas, transportasi, dll.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Village & Asaari (2020), Motivasi karyawan di perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak dan berbuat sesuatu. Karyawan tidak akan melakukan sesuatu secara maksimal jika tidak memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam bekerja.

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua Valle (2019), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi

orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sedangkan motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

Menurut Afandi (2018:23), “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan kinerja karyawan
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku

2.4.3 Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Pentingnya motivasi dalam bekerja membuat perlunya memahami tentang motivasi secara mendalam.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:53) 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Triastuti (2018) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan adalah variabel dependen utama dalam penelitian ini. Sarjana yang berbeda telah mendefinisikan konsep kinerja karyawan

dari perspektif yang berbeda. Namun, dalam penelitian ini, beberapa definisi dan konsep kunci telah dibahas. Menurut Shields (2018) kinerja karyawan telah didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mahsun dalam Tangkawarouw, Lengkong, & Lumintang (2019) “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Menurut Sagala dalam Lestari (2018) menyatakan “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Dari beberapa pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Sazly & Winna (2019) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

5. Pemberian imbalan yang sesuai.
6. Untuk pembeda antar pegawai.
7. Pengembangan SDM.
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk memperoleh umpan baik dari pegawai.
11. Pemutusan hubungan kerja.
12. Memperkuat hubungan antar pegawai.
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi Kinerja Menurut Bernardin & Russel (2018:69) berpendapat, *a way of measuring the contribution of individualis to their organization* yaitu untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil

produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*), merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber data yang ada.

2.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam Widayati (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Davis dalam Widayati (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.5 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Dharma dalam Sazly & Winna (2019) menyatakan “Evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal pegawai yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja pegawai secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Pendapat Wirawan dalam Sazly & Winna (2019) menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kerjanya secara untuk membantu mengambil keputusan manajemen SDM. Menurut Mejia, dkk dalam Jumiyati & Harumi (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang terdiri atas berikut:

1. Identifikasi, yaitu proses mengidentifikasi faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.

2. Pengukuran, yaitu inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang baik dan buruk. Manajemen perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen, yaitu tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi pada masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai yang ada diperusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan makalah penelitian ini, penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber baik dari jurnal maupun penelitian sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan, sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Dwi Suryani Harahap, Hazmanan Khair/2019/ Pengaruh Kepemimpinan	Kepemimpinan: a. Keputusan adil b. Visioner c. Pola komunikasi	Metode penelitian: Deskriptif Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69- 88</p>	<p>d. Bertanggung jawab</p> <p>Kompensasi:</p> <p>a. Bersifat transparan</p> <p>b. Memotivasi karyawan</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Kerja keras</p> <p>b. Orientasi masa depan</p> <p>c. Tingkat cita- cita yang tinggi</p> <p>d. Orientasi tugas/sasara n</p> <p>e. Usaha untuk maju</p> <p>f. Ketekunan</p> <p>g. Rekan kerja yang dipilih</p> <p>h. Pemanfaatan waktu</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Mendapat kesempatan promosi</p> <p>c. Rekan kerja</p> <p>d. Kondisi kerja</p>	<p>Alat analisa: Analisis jalur (Path Analysis) Dan Metode Regresi</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja</p>
2	<p>Ahmad Syukri Krisnaldy, Veta Lidya, Delimah Pasaribu/2021/P ENGARUH KOMPENSASI</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Memperoleh SDM yang Berkualitas</p> <p>b. Mempertaha nkan</p>	<p>Metode Penelitian: Metode Deskriptif dan</p>	<p>Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai adalah</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI</p> <p>Jurnal Semarak, Vol.4, No.3, Oktober 2021, Hal (1-13) P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686</p>	<p>Pegawai yang Ada Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Warna Kebersihan lingkungan kerja Penerangan Pertukaran udara yang cukup Jaminan untuk keamanan Kebisingan Tata ruang <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Efektivitas dan efisiensi Otoritas dan tanggung jawab Disiplin Inisiatif 	<p>Kuantitatif .</p> <p>Alat Analisa: Analisis Deskriptif</p>	<p>positif dan signifikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai adalah positif dan signifikan</p>
3	<p>Nurhasanah, Jufrizen, Zulaspan Tupti/2022/Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Etika Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bertanggung jawab Kerja yang positif Disiplin kerja Tekun Pendidikan <p>Budaya Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inovasi dan pengambilan resiko Perhatian 	<p>Metode penelitian: Survey, eksplanator, kausal</p> <p>Alat analisa: Koefisien determinasi (R-Square), F-Square, Hipotesis</p>	<p>Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p><i>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah</i> E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259 Volume: 5 Nomor: 1 Tahun: 2022</p>	<p>c. Orientasi hasil d. Orientasi orang e. Orientasi tim f. Keagresifan g. Kemantapan Beban Kerja: a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan Kinerja: a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Dapat tidaknya diandalkan d. Sikap e. Efektifitas f. Tanggung jawab g. Disiplin h. Inisiatif Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Promosi d. Supervise e. Rekan kerja f. Kondisi kerja</p>		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variable budaya</p>

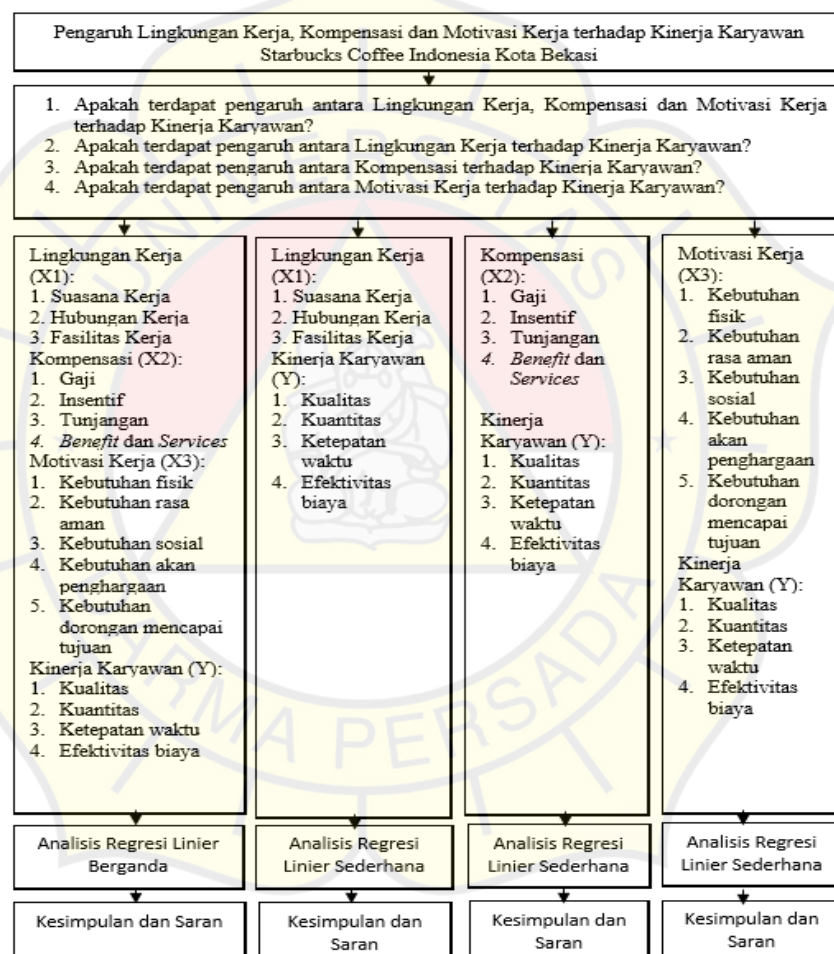
No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				organisasi dengan variable kinerja karyawan, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variable beban kerja dengan variable kinerja karyawan.
4	<p>Rusdiana Simamora, Robin/2019/Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Smart</i> P-ISSN: 2549-5836 Volume: 3 Nomor: 2 Tahun: 2019</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Suasana kerja Hubungan dengan rekan kerja Tersedianya fasilitas kerja <p>Budaya Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inovasi dan pengambilan resiko Perhaian ke hal yang rinci Orientasi hasil Orientasi orang Orientasi tim Keagresifan Kemantapan <p>Motivasi kerja:</p>	<p>Metode penelitian: Kuesioner</p> <p>Alat analisa: Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolin earitas, uji heteroked astisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji T,</p>	<p>Lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME. Secara simultan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMIK TIME.</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		a. Kebutuhan akan prestasi b. Kebutuhan akan afiliasi c. Kebutuhan akan kekuasaan Kinerja: a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Pengetahuan tentang pekerjaan d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan e. Perencanaan kerja	uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien determinasi.	
5	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi/2019/Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember <i>Jurnal Penelitian Ipteks</i> P-ISSN:2459-9921	Motivasi Kerja: a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Keamanan Kerja	Metode Penelitian: Populasi dan sampel Alat Analisa: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi	Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	E-ISSN:2528-0570 Volume: 4 Nomor:1 Tahun: 2019	<ul style="list-style-type: none"> c. Kondisi Kerja d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan e. Penggunaan warna <p>Budaya Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas b. Jujur dalam bekerja c. Komitmen kerja d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan e. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja <p>Kinerja Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kerapian pekerjaan b. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kualitas pekerjaan d. Kuantitas pekerjaan e. Pengetahuan kerja 	linier berganda, uji T, uji F dan uji R2	

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti ditunjukkan pada berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

Ho1: Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha1: Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Apakah Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

Ho2: Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha2: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Apakah Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

Ho2: Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

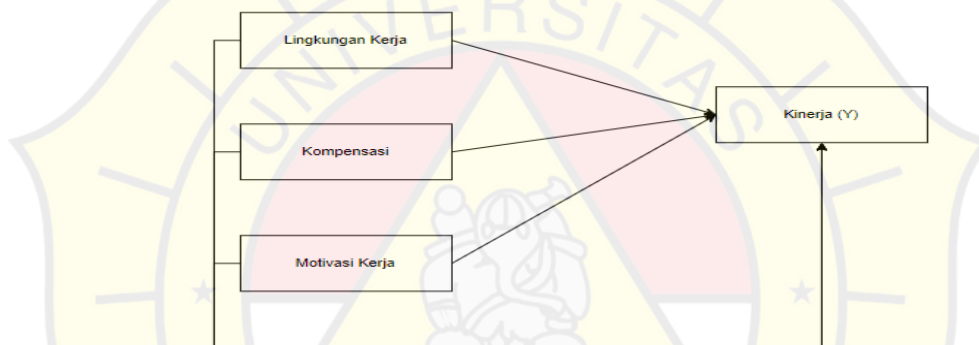
Ha2: Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Apakah Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

Ho2: Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha2: Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hipotesa yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y), dimana lingkungan kerja (X1) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsal atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + bx$. Berikutnya lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) mempengaruhi kinerja (Y) secara simultan dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3$.