

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Teori Resources Based View

Resource Based View Theory adalah teori yang mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumberdaya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan terus menerus (Barney, 1986). Pendekatan utama dari *Resources Based Theory* adalah pemahaman tentang hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas khususnya dapat memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984) dalam karyanya yang berjudul “*A Resource-based view of the firm*” dan selanjutnya Barney (1991) “*Firm Resource and Sustained Competitive Advantage*” menjelaskan sumber daya perusahaan membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan

efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
 1. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 2. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
 - b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga

tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Menurut Sutrisno (2014:86), bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan (Widayaningtyas & Darmawati, 2016).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:89), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan,

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama,

- 4) Keberanian pimpinan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya,

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan,

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang

tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.1.2.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:88), manfaat disiplin kerja adalah:

1) Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2) Bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian 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 kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan

atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Cahaya

Cahaya dengan tingkat keterangan yang cukup dan tepat, maka akan menambah efisiensi kerja karyawan. Hal itu mengakibatkan mereka dapat bekerja dengan cepat dan lebih sedikit melakukan kesalahan dan membuat mata tidak menjadi lelah.

b. Warna

Salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja karyawan adalah warna. Warna khusus akan mempengaruhi keadaan jiwa dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya sehingga memberikan kebahagiaan dan nyaman disaat bekerja.

c. Udara

Faktor udara menjadi salah satu penyebab yang sering sekali terjadi adalah suhu udara dan uap air pada udara dengan kapasitas yang banyak.

d. Suara

Kegaduhan yang sering terjadi dan perlu diantisipasi adalah seperti meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, telepon, parkir motor, dan lain-lain. Didalam ruang khusus hal tersebut dibutuhkan agar tidak

mengganggu karyawan lainnya dalam bekerja.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018:191).

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2015:271-272).

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial dan non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2012:269).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua imbalan atau upah yang diterima sebagai balas jasa atau hasil kerjanya oleh karyawan pada suatu perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi pada tiap perusahaan tentu berbeda. Hal ini tergantung pada kepentingan perusahaan dalam memberikan kompensasi. Dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian kompensasi terjalin oleh ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama.

- b. Kepuasan kerja dilandaskan dengan balas jasa terhadap karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
- c. Pengadaan karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah jika pengadaan efektif dengan program kompensasi yang diterapkan.
- d. Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya dalam hal bekerja.
- e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta *eksternal* konsistensi yang kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over relatif* kecil.
- f. Pemberian balas jasa yang cukup besar dengan disiplin maka akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan mentaati peraturan- peraturan yang berlaku dengan baik.
- g. Pengaruh serikat buruh dapat dihindari sehingga karyawan pun akan berkonsentrasi pada pekerjaan masing-masing.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua bentuk,yaitu :

- a. Bentuk finansial.

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua,yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji,upah,komisi,dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung,seperti tunjangan kesehatan,tunjangan hari raya,insentif dan lain-lain.

- b. Kompensasi dalam bentuk non finansial.

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua,yaitu berhubungan dengan pekerjaan & lingkungan kerja.Berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat,pekerjaan yang sesuai (menarik dan menantang),peluang untuk dipromosikan,mendapat jabatan sebagai simbol status.Sedangkan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di

lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain-lain.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja dengan besar kecilnya tanpa mengantisipasi perkembangan kondisi dan keadaan disekitar ruang gerak perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127-129) adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika penawaran (pencari kerja) lebih banyak daripada permintaan (lowongan pekerjaan), maka relatif kecil. Sebaliknya, jika penawaran (pencari kerja) lebih banyak daripada permintaan (lowongan pekerjaan), maka relatif besar.
- b. Kemampuan dan Kesediaan Karyawan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil. Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi relatif besar.
- c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif besar.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
Apabila produktivitas kerja karyawan buruk serta sedikit maka kompensasi yang didapat relatif kecil. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi yang didapat juga semakin besar.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
Besarnya ketetapan batas upah atau balas jasa minimum sudah diatur. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-sewenang dalam menetapkan besar kecilnya upah karyawan. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan

sewenang-wenang yang diterima oleh pekerja tersebut.

f. Biaya Hidup atau *Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah akan rendah, karena terdapat banyak pengangguran. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Sebaliknya, jika jenis dan sifat pekerjaannya yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena besarnya membutuhkan

kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi terbagi menjadi empat menurut Afandi (2018:194-195), yaitu sebagai berikut :

a. Upah dan Gaji

Upah seringkali berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif ialah tambahan dari kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

c. Tunjangan

Asuransi kesehatan dan jiwa,liburan yang ditanggung perusahaan,program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh-contoh tunjangan.

d. Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan,keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi,terutama bagi eksekutif adalah contoh-contoh fasilitas.

2.1.5 Kemampuan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya menurut Robbins (2010;57).

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85).

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Kemampuan

Ada dua jenis kemampuan menurut Robbins (2010;67) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual

Robbins (2010;67) menjelaskan kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Robbins (2010;67) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Wibowo (2014:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Isu Emosional

2.1.5.4 Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi kinerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2016:288) adalah :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai landasan dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai landasan dasar pendayagunaan dan pengembangan bagi karyawan dengan optimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui ruang lingkup organisasi secara menyeluruh dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya dalam bekerja. Atasan yang menilai akan lebih peka dan mengenal karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat berguna untuk penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edy Sutrisno (2015:176) adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya pada kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja organisasi tersebut diukur dengan efektivitas dan

efisiensi. Bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi menjadi masalah yang ada. Dapat dikatakan efektif bila mencapai tujuannya dan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan tersebut, terlepas apakah hal tersebut efektif atau tidaknya. Hal itu berarti bahwa efektifitas dari sebuah organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang telah dikeluarkan dalam suatu upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Pendelegasian suatu wewenang dan tanggungjawab yang baik dengan tidak adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin berupa ketaatan dan hormat terhadap peraturan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Apabila semua karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Sebaliknya, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan

atau organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati bersama. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja pada perusahaan atau organisasi. Kinerja sebuah perusahaan akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan. Oleh sebab itu, diperlukan inisiatif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

d. **Inisiatif**

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Setiap inisiatif akan mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang kurang baik akan membatasi setiap inisiatif dari bawahan. Bila menghambat setiap inisiatif yang ada tanpa memberikan tanggapan yang tepat berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan perusahaan atau organisasi akan kehilangan energi atau daya yang baik. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan untuk perusahaan.

2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Edison (2017:192-193) yakni :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu waktu kerja efektif/jam kerja hilang, tingkat ketidakhadiran, dan keterlambatan.
- d. Bekerja sama dengan orang lain di perusahaan atau organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian Pertama dilakukan oleh Mas Wahyu Wibowo dan Intan Adilla (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Jakarta”. Hasil penelitian dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuisioner kepada 102 karyawan di Pos Kota Jakarta dengan metode Probability Sampling (Simple Random Sampling) menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang sudah diberikan oleh Pos Kota yang cukup tinggi menunjukkan bahwa Pos Kota mampu mengontrol pekerjaan karyawan Pos Kota berdasarkan manfaat yang diterimanya sehingga karyawan Pos Kota mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Penelitian kedua dilakukan oleh Christina Catur Widayati (2019) yang berjudul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota, namun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Merta Kurniani Hura (2021) yang berjudul penelitian “ Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan”. Prestasi karyawan masih rendah. Hal ini disebabkan oleh pelanggan mengeluh dengan layanan yang sangat buruk. Selain itu, layanan yang diberikan oleh pihak perusahaan belum optimal, dan juga belum optimalnya pelatihan administrasi seperti pelaporan dari pegawai. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Jumlah sampel, sebanyak 95 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis menggunakan statistika deskriptif dan analisis regresi ganda. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin memberikan atau menyediakan sumbangan pengaruh signifikan dan juga positif pada variabel prestasi karyawan. Implikasi penelitian ini dapat menjadi gambaran atau masukan bagi instansi untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan baik.

Penelitian keempat dilakukan oleh Hendri Pranata (2021) yang berjudul penelitian “ Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X di Jakarta”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang akan diteliti pengaruhnya adalah pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. X di Jakarta yang berjumlah 72 karyawan. Data untuk penelitian ini berasal dari pengambilan data primer dengan mendistribusikan kuesioner Skala Likert kepada karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Hasil empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Ridha Nur Indah Sari, dkk (2019) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan ”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi tinggi sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Tahmeem Siddiqi (2018) dengan judul penelitian “ Dampak Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Asuransi Bangladesh “. Tujuan dari makalah ini

adalah untuk mengeksplorasi efek yang dapat diciptakan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi pada karyawan. kinerja dalam konteks industri Asuransi Bangladesh. Dalam penelitian ini, pada tahap pertama, kuesioner terstruktur adalah dikembangkan dengan menggunakan skala Likert 5 dan diterapkan pada 150 responden, yang saat ini bekerja di berbagai posisi asuransi perusahaan Bangladesh. Kemudian pada tahap kedua, pemodelan persamaan struktural telah diterapkan pada data yang dikumpulkan. Itu penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat secara signifikan berkontribusi pada perekrut sumber daya manusia dari berbagai organisasi keuangan, terutama yang asuransi, seperti yang jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan menggunakan strategi yang tepat.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Ignatius Jeffrey dan Marta Herdian Dinata (2017) dengan judul penelitian “ The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance “. PT. Midi Utama Indonesia Cabang Bitung, Tbk mengalami penurunan kinerjanya. Secara keseluruhan, hasil kinerja karyawan dalam kategori sangat baik penilaian mengalami penurunan sebesar 8,93% dari tahun 2015 ke tahun 2016. Tren penurunan ini mempengaruhi daya saing antar cabang yang juga mempengaruhi daya saing perusahaan dibandingkan dengan para pesaingnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja tersebut, penulis mengklasifikasikannya menjadi 3 (tiga) faktor; Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi. Penelitian deskriptif ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei dan pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 karyawan. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin, menghasilkan sampel sebanyak 96 orang. Variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompetensi (X3), dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Karyawan Pertunjukan. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pengaruh pada Karyawan Pertunjukan. Studi ini menyimpulkan bahwa efektif manajemen pada sub variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi akan dapat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan pada akhirnya juga meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan pendapatan cabang.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Baiq Lisma Rossalia, dkk (2020) dengan judul penelitian “ The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees “. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan demikian, setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan empat alat analisis yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Model (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan pertunjukan.

2.3 Keterkaitan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan penelitian Christina Catur Widayati (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Desi 2015, p.25).

Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat membuat fokus karyawan dalam bekerja lebih baik dengan situasi dan kondisi yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian oleh Dede Sobari (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2018).

Karyawan yang telah bekerja demi memajukan perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik itu maka akan mendapatkan balasan dari perusahaan berupa kompensasi sesuai dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian Wahyu Wibowo dan Intan Adilla (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Jakarta membuktikan bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Pos Kota sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan tujuannya masing-masing dan dapat direspon dengan baik oleh karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

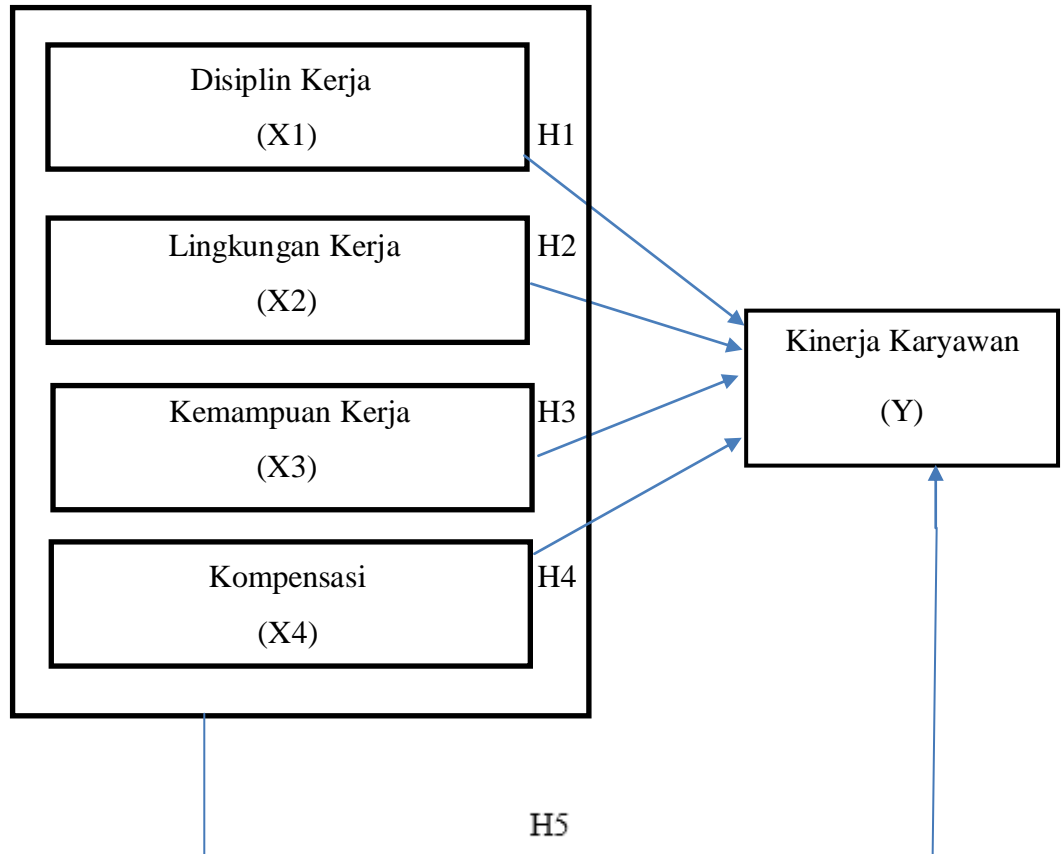
Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85).

Karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dijalankan dengan sungguh-sungguh dengan tanggung jawab maka akan menambah kinerja yang baik dari karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian Gilang Rakata (2022) dengan judul penelitian Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di kedai kopi “Barista di daerah condong catur, Yogyakarta. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta, hal ini berarti bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja barista akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan oleh kedai kopi tersebut.

2.3 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini ada beberapa faktor yang dijadikan sebagai variabel independen yang dianalisis sebagai faktor yang dapat mempengaruhi variabel dependen.



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Hipotesis kerja (H1) menyatakan hubungan antara variabel X dan Y, sedangkan hipotesis nol (H0) menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan Y. Berdasarkan landasan teori dan permasalahan yang dikemukakan maka peneliti mengambil hipotesis yaitu :

H1 : Diduga Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan kepada PT Bank BNI Pejompongan divisi sentra pemrosesan kredit konsumen

- H2 : Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan kepada PT Bank BNI Pejompongan divisi sentra pemrosesan kredit konsumen
- H3 : Diduga Kemampuan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan kepada PT Bank BNI Pejompongan divisi sentra pemrosesan kredit konsumen
- H4 : Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan kepada PT Bank BNI Pejompongan divisi sentra pemrosesan kredit konsumen
- H5 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan kepada PT Bank BNI Pejompongan divisi sentra pemrosesan kredit konsumen.