

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Job Performance Theory

Grand theory yang digunakan sebagai dasar landasan teori untuk mendukung penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang menyatakan bahwa: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*” Berdasarkan definisi ini, aspek yang ditekankan oleh pengarang tersebut adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang ditekankan aktivitas dijalankan selama kurung waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan dalam periode tertentu.⁹

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan pembiayaan bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar pemberian kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari

⁹ Lukiyana. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Pacific metro internasional Jakarta*. Media studi ekonomi. Vol.19. no.2. 2016.

kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.¹⁰

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Drs. Melayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹¹

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor- faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :¹²

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika

¹⁰ Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2013. Hlm : 117.

¹¹ *Ibid.* hlm: 118

¹² *Opcit.* Hlm 127.

pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi lebih besar.

b. Kemampuan dan kesedian perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

c. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya.

e. Pemerintah dalam undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar dan sebaliknya.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jawaban lebih tinggi maka menerima gaji/kompenasi lebih besar dan sebaliknya.

h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/kompenasai jasanya akan semakin besar dan sebaliknya.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah/kompensasi jasanya semakin besar dan sebaliknya.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan banyak keuntungan bagi karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak

manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.¹³

Menurut Melayu S.P Hasibuan tujuan pemberian kompensai (balas jasa) antara lain adalah :¹⁴

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengalama efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengalaman karyawan yang *qualified* untuk pengusaha akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

¹³ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016. Hlm 236.

¹⁴ Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013. Hlm 121.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Komponen Kompensasi

Jumlah kompensasi atau penggajian yang diterima seseorang sangat berbeda antara karyawan, hal ini tergantung dari banyaknya komponen yang ada dalam slip gaji seseorang. Faktor yang mempengaruhi jumlah yang diterima adalah pada masing-masing komponen kompensasi yang ada,

sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi jumlah penerima gaji seseorang.¹⁵

Komponen kompensasi sering disebut dengan nama lain komponen gaji, yang memuat item-item yang diterima karyawan dari perusahaan. banyaknya jumlah item tergantung kebijakan masing-masing perusahaan, termasuk dalam hal ini jabatan yang diterimanya. Artinya jika memiliki jabatan yang tinggi maka akan menerima item yang lebih baik daripada karyawan biasa.

Berikut ini jumlah komponen penerima pendapatan seseorang atau penggajian dalam satu bulan yakni :¹⁶

- a. Gaji Pokok, merupakan pendapatan dasar yang diterima seorang karyawan. Penentuan gaji pokok didasarkan pada jenjang pendidikan seseorang pada saat masuk.
- b. Konsumsi/makan, merupakan kompensasi yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan makan dan lauk pauk karyawan.
- c. Transportasi, Merupakan tunjangan transportasi guna memperlancar karyawan datang ke kantor. Tunjangan transportasi dapat berupa uang ataupun kendaraan.

¹⁵ *Opcit.* Hlm: 244

¹⁶ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2016. Hlm 245.

- d. Perumahan, merupakan tunjangan perumahan perubahan bantuan perusahaan untuk karyawan memperoleh hunian yang lain untuk ditempati.
- e. Kesehatan, merupakan tunjangan yang diberikan untuk melindungi karyawan dari sakit.
- f. Tunjangan Jabatan, tunjangan yang diberikan kepada seseorang yang memperoleh jabatan tertentu.
- g. Tunjangan Kelangkaan, merupakan tunjangan yang diberikan kepada seseorang karena keahlian khusus yang dimiliki oleh seseorang dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan.
- h. Tunjangan Kemahalan, merupakan tunjangan yang diberikan karena kondisi suatu daerah yang biaya hidupnya lebih mahal dibandingkan daerah lain.
- i. Tunjangan Inflasi merupakan tunjangan yang diberikan ketika kenaikan harga terjadi dalam jangka waktu tertentu.
- j. Tunjangan Prestasi, merupakan tunjangan yang diberikan karena karyawan memperoleh penghargaan tertentu.
- k. Bonus, merupakan penghargaan atas kinerja karyawan yang dianggap baik, sehingga perlu diberikan penghargaan.
- l. Insentif, merupakan upaya perusahaan untuk merangsang atau mendorong karyawan agar mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan.

- m. Lembur, merupakan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang telah ditetapkan.
- n. Tunjangan Hari Tua, merupakan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikannya selama bekerja.
- o. Tunjangan Hati Raya, merupakan tunjangan yang diberikan pada saat hari besar keagamaan atau disebut hari raya.
- p. Tunjangan Lainnya, merupakan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan tertentu, misalnya bagi mereka yang bekerja di hutan ada tunjangan uang nyamuk dll.

Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Simamora ada tiga indikator kompensasi yaitu :¹⁷

- a. Puas terhadap gaji
- b. Puas terhadap fasilitas
- c. Puas terhadap tunjangan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan

¹⁷ Tanto Wijaya. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama". AGORA. Vol3. No2. 2015.hlm 39.

kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.¹⁸

Menurut Logahan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.¹⁹

Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :²⁰

- a. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

¹⁸ *Opcit.* hlm: 192

¹⁹ Hsika Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulog. “Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado”. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015. Hlm 83.

²⁰ Diana Khairani Sofyan. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA”. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013). Hlm 19.

- b. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor- faktor lingkungan kerja antara lain : suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, dan kebersihan lingkungan.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Schermenharn indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :²¹

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersediannya fasilitas kerja
4. Keamanan ditempat kerja.

²¹ Nitisemito. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE UGM. 1992. Hlm 159.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.²²

Keith Davis mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.²³

Menurut Hasibuan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁴

Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin *preventif* dan disiplin *korelatif*.

²² Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana. 2012. Hlm 97.

²³ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2015. Hlm 129.

²⁴ Puput Maretha Sari. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*”. JEMBATAN. Tahun XII No 2. Oktober. 2015. Hlm 88.

- a. Disiplin *Preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin *Korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:²⁵

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

²⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana. 2012. Hlm 89.

Indikator disiplin kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut .²⁶

- a. Kehadiran karyawan setiap hari
- b. Ketepatan jam kerja
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Murty dan Hudiwinarsih, kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁷

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam

²⁶ Dharma. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2013. Hlm 32.

²⁷ Ni Made Nurcahyani, I.G.A.Dewi Adnyani. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol5. No1. 2016.

organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :²⁸

- a. Efektivita dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:²⁹

- a. Kualitas kerja
- b. Ketetapan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi.

²⁸ Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Surabaya : Kencana. 2013. Hlm 176.

²⁹ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001. Hlm 51.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian terdahulu inilah yang digunakan sebagai acuan dari penelitian yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya dan hasil-hasil peneliti yang dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut :

Table 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Puput Mareta Sari, Supardi A.Bakti, dan Yuliansyah.	Pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjamin mutu pendidikan Sumatera Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan nilai R Square 0,25 atau 25%.
2	Dewi Andriani	Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif Terhadap disiplin kerja di CV Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.
3	Veronika Aprilia D.S	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plastindo di kota Semarang.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Titi Riansari, Achmad Sudiro dan Rofiaty	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang).	Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

5	Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lopian dan Lucky Dotulong.	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado.	Hasil uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	---	---	--

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Menurut Lungberg, hipotesis merupakan sebuah generalisasi yang bersifat tentatif sebuah generalisasi tentative yang valid yang masih harus diuji. Dalam tahap yang paling dasar hipotesis dapat berupa firasat, prediksi ide imajinatif yang menjadi dasar penyelidikan lebih lanjut.³⁰

Melihat alasan diatas terlihat bahwa sangat penting sebagai langkah awal sebelum kesimpulan diambil, berdasarkan kenyataan tersebut diatas maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

Secara teoritis, Murty dan Hudiwinarsih menjelaskan bahwa pemberian kompensasi merupakan fungsi strategic sumber daya manusia

³⁰ Muhajirin dan Maya Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta. 2017. Hlm 96.

yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.³¹

Secara empiris, penelitian oleh Puput Mareta Sari, Supardi A.Bakri, dan Yuliansyah M.Diah berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjamin mutu pendidikan Sumatera Selatan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Secara teoritis, menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.³²

³¹ Ni Made Nurcahyani, I.G.A.Dewi Adnyani. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol5. No1. 2016.

³² Nela Pima Rahmawanti, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JAB.Vol.8 No.2. 2014.

Secara empiris, penelitian Dewi Andriani berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis, Soehardi Sigit berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.³³

Secara empiris, penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Andyani berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

³³ Titi Riansari. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Jurnal Aplikasi manajemen. Vol 10. No 4. Desember.2012.

intervening. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis, Agung menyatakan bahwa keadaan yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja.³⁴

Secara empiris, penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairan Sofyan berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA” hasil penelitian tersebut bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

³⁴ Veronica Aprillia. “ *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang*”. (B11.2011.02225).

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis, Hasibuan menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.³⁵

Secara empiris, penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru”. Hasil tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

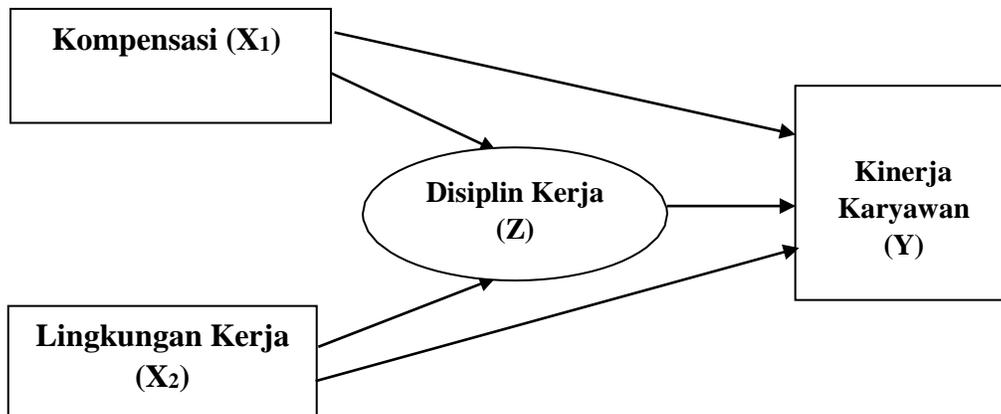
H5 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara profitabilitas, likuiditas, dan ukuran perusahaan terhadap ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan adalah sebagai berikut:

³⁵ Nova Syafrina. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*”. Eko dan Bisnis. Vol8. No4. Desember. 2017.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah peneliti, 2020

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan yang bersifat sementara untuk tingkah laku, kejadian ataupun peristiwa yang sudah atau akan terjadi. Hipotesis disebut juga “dugaan” atau jawaban sementara karena masih harus diuji lagi secara empiris yang hasilnya bisa diterima atau ditolak.

H1: Diduga kompensasi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

H4 : lingkungan kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

H5 : Diduga disiplin kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

H6 : Diduga kompensasi berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur

H7 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur