

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

Teori kinerja menyatakan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan melaksanakan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas ialah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dari hasil kerja (Mangkunegara, 2017).

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mewujudkan tujuannya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi dari sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu MSDM menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen SDM adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018).

Manajemen SDM ada di bagi 2 makna yaitu manajemen dan sdm, manajemen dimaknai dengan kata *to manage* yang artinya mengelola. Kata mengelola mengandung arti perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan (Ganyang, 2018).

Berdasarkan konsep di atas, manajemen SDM adalah praktik, merekrut, mempekerjakan, menyebarkan dan mengelola karyawan organisasi. SDM bertindak

sebagai sebuah solusi terbaik bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terlebih lagi, SDM mengacu pada serangkaian kegiatan yang memenuhi kebutuhan perusahaan sementara juga menghasilkan keuntungan. Hal ini mengacu pada metode untuk meningkatkan produktivitas pekerja, memberikan layanan profesional dan melakukan pelatihan atau pekerjaan disiplin. Karyawan adalah tujuan utama dari semua kegiatan perusahaan dan perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa mereka.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki berbagai fungsi terdiri dari (Sutrisno, 2014) :

1. Perencanaan adalah dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan dalam mewujudkan suatu tujuan yang ada di dalam sebuah organisasi perusahaan.
2. Pengorganisasian ialah kegiatan untuk mengelola tenaga kerja dengan menetapkan *job desc*, hubungan kerja, pengelegasian wewenang, integrasi dan kordinasi dalam suatu organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan ialah kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.
4. Pengendalian ialah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua tenaga kerja agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan ialah proses peningkatan keterampilan Teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*) berupa uang kepada tenaga kerja sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.
7. Pengintergrasian ialah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja agat tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan (*maintance*) ialah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi, fisik, mental, dan loyalitas tenaga kerja agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
9. Kedisiplinan ialah salah satu fungsi MSDM yang penting dan sebuah kunci terwujudnya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017) :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan sebuah perusahaan atau organisasi memiliki SDM yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada terjadinya gangguan dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi atau perusahaan.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi sebuah perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang mampu membantu manajer lini dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Pertunjukan manajemen mengacu pada aktivitas umum untuk meningkatkan atau kinerja organisasi, serta kinerja masing-masing kelompok di

dalamnya perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan adalah konsisten dicapai dalam berbagai cara yang efisien. Kinerja karyawan bisa menjelaskan sebagai tanggung jawab perusahaan yang harus diperiksa oleh pemimpin untuk menentukan pekerja mana yang memiliki kapasitas atau tidak (Masram & Mu'ah, 2017).

Kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan untuk kekuatan yang berbeda dan tugas untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Hal ini penting karena kinerja menunjukkan kenikmatan dalam tugas yang dilakukan, memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat (Afandi, 2018).

Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan ialah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai fungsi pekerjaannya serta mendapatkan hasil dari apa yang dikerjakan guna untuk menunjang keberhasilan dari tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan ialah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara, 2017).

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Salah satu faktor yang mendasari tingkat kemampuan seorang karyawan adalah tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka pendidikan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi berkaitan dengan bidang yang ditekuni.

Namun, pengasahan kemampuan ini tidak hanya berasal dari pendidikan saja tapi juga ada kemauan yang berasal dari diri seorang karyawan tersebut, sehingga kemampuan tidak multak diukur dari tingginya pendidikan seseorang.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada 4 indikator untuk menilai kinerja karyawan yaitu (Jumiyati & Harumi, 2018):

1. Penggunaan waktu dalam bekerja

Biasanya orang yang terlibat tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, kehilangan jam kerja, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Seorang karyawan yang bekerja secara efisien dapat sangat menguntungkan. Pekerjaan yang efisien adalah perbandingan terbaik antara pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan itu.

2. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan meliputi kemampuan untuk mengambil inisiatif, tingkat kesalahan, kerusakan, dan akurasi. Itu besarnya baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikannya pekerjaan, serta kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas ditugaskan kepada mereka, dapat digunakan untuk mencirikan kualitas pekerjaan.

3. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Kuantitas mengacu pada jumlah bahan yang diproduksi dalam satuan atau jumlah siklus kegiatan yang dilakukan. Kuantitas mengacu pada aktivitas dilakukan oleh pekerja, dengan kuantitas yang digunakan untuk menilai karyawan.

4. Kerjasama dengan rekan kerja

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua atau lebih karyawan sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat diperlukan. Dengan cara ini, tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

2.1.3 Kedisiplinan

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang

diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018).

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin, yang artinya ialah perilaku yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang berlaku yang dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Dapat dimaksud juga sebagai kepatuhan seseorang dalam mengikuti dan menaati hukum, tata tertib dan peraturan yang berlaku yang didorong oleh kesadaran diri dan hatinya tanpa adanya dorongan pihak luar (Zaka, 2020).

Kedisiplinan ialah suatu kondisi yang tercipta melalui proses latihan yang dikembangkan menjadi sebuah serangkaian perilaku yang didalamnya terdapat sebuah unsur-unsur ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban dan semua itu dilaksanakan sebagai bentuk sebuah tanggung jawab yang bertujuan untuk mawas diri (Kurniawan, 2018).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin ialah perilaku yang sangat wajib ditanamkan pada karyawan agar terciptanya kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan di tempat kerja. Disiplin kerja mengacu pada pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti norma-norma perusahaan yang secara lisan dan non lisan, serta kesediaannya untuk menghadapi konsekuensi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang didelegasikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan berupa 8 faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja secara optimal sebagai berikut :

1. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin. Sikap disiplin yang berada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin, ketika karyawan melihat atasan memiliki sikap disiplin yang bagus, maka mereka akan berusaha untuk mengikutinya juga. Sebaliknya, jika atasan tidak memiliki sikap disiplin yang bagus maka karyawan juga akan mengikutinya.

2. Penghargaan

Usaha kerja yang maksimal akan dibalas dengan penghargaan yang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Ketika karyawan

mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, maka mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam sebuah perusahaan.

3. Keadilan

Keadilan di dalam sebuah perusahaan menjadi nilai penting. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak di perhatikan.

4. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka mampu memberikan yang terbaik. Namun tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan dari seorang karyawan agar karyawan tidak merasa pekerjaan yang diberikan ternyata di luar kemampuan dia, sifat disiplin bisa lebih berkurang.

5. Ketegasan

Dalam sebuah perusahaan harus memiliki atasan yang mampu memberikan sikap tegas untuk memberikan sebuah teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang atasan harus ada di dalam sebuah perusahaan. Jika tidak, maka karyawan malah bisa seenaknya melakukan hal yang tidak mengikuti peraturan perusahaan.

6. Sanksi

Sanksi harus ada di dalam operasional perusahaan. Jika sebuah perusahaan mampu memberikan sanksi maka karyawan akan segan untuk melanggar peraturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya mampu menciptakan sikap disiplin secara alami.

7. Komunikasi Dua Arah

Hubungan yang baik antar individu akan selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu yang memiliki dampak positif.

8. Diawasi

Pengawasan dalam bekerja dapat mencegah tindakan ketidak disiplin, meningkatkan prestasi dan mau terus mempertahankan kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas seorang atasan secara penuh. Itulah yang

membuat atasan harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung secara maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018).

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan diraih harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan contoh. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun meningkat.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan mampu memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi pekerja, sehingga apabila kepuasan pekerja tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung dalam mengawasi perilaku yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang

mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan Tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Atasan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang tidak mengikuti peraturan dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Atasan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di sebuah perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan atasan. Sedangkan, hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan dalam perusahaan adalah perusahaan itu sendiri serta karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan saling berhubungan maka akan terciptanya keseimbangan dalam pendisiplinan kerja guna mencapai tujuan yang sama.

2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan

Ada 5 indikator kedisiplinan sebagai berikut (Alfiah, 2019) :

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan umumnya rendahnya disiplin kerja pada karyawan

dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat masuk kerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan karyawan yang tinggi merupakan sikap teliti terhadap bekerja secara efektif dan efisien.
5. Etos kerja adalah bentuk tindakan pendisiplinan dan kedisiplinan karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas, misalnya adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai dan lain-lainnya (Afandi, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus mengusahakan agar perusahaannya yang mereka miliki mempunyai lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar. Setiap karyawan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan, misalnya ketika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi (Latif et al., 2022).

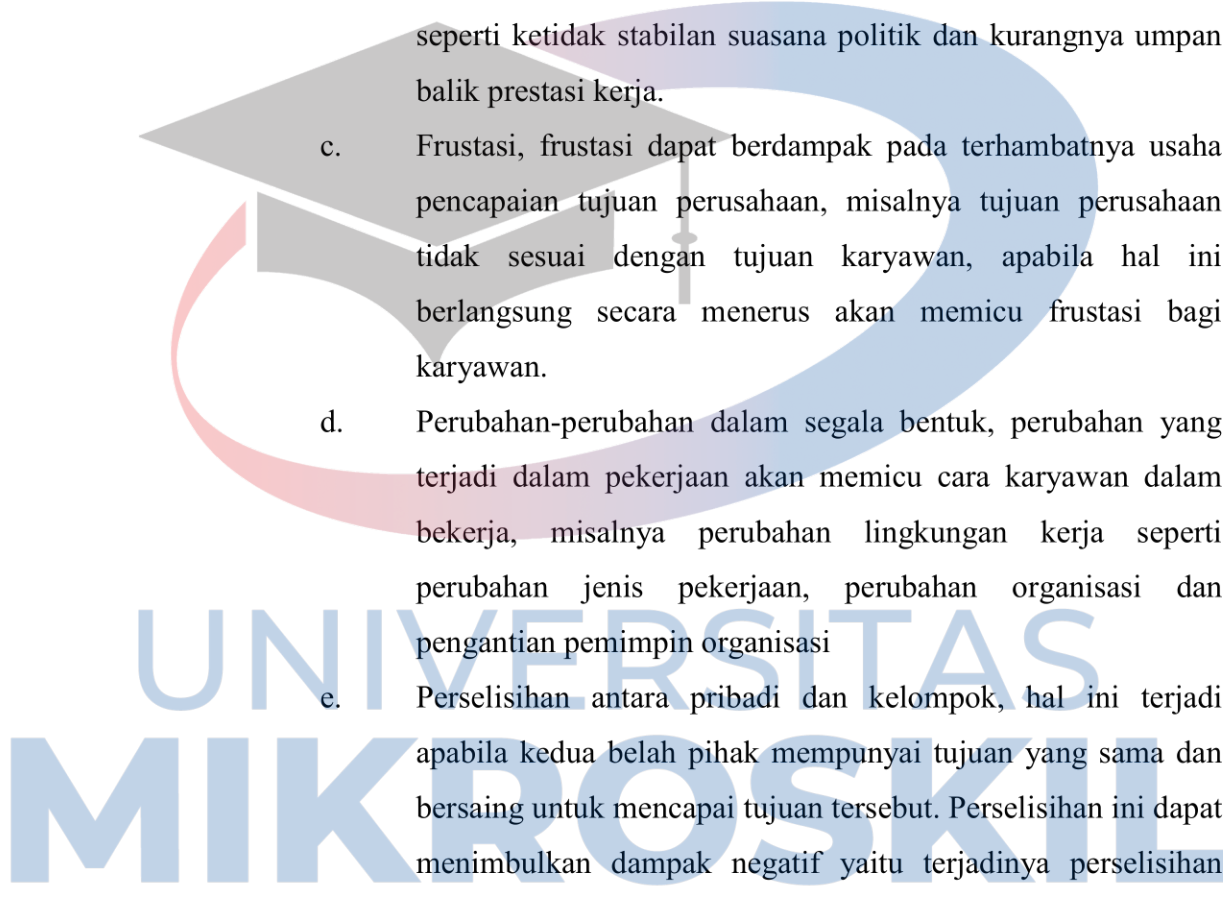
Dan dari pernyataan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dan lingkungan dimana seorang karyawan melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari di tempat kerja. Yang dimaksud

dengan lingkungan kerja bukanlah hanya berupa lingkungan fisik seperti alat perkakas dan bahan tetapi lingkungan non-fisik yang berupa rekan kerja yang merupakan perorangan maupun kelompok. Seorang karyawan sebagai salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan seharusnya diberikan lingkungan kerja yang baik dan sesuai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada 2 lingkungan kerja yaitu fisik dan psikis (Afandi, 2018):

1. Faktor lingkungan fisik ialah lingkungan yang berada disekitar karyawan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berpengaruh dengan kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu, ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual *privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor lingkungan psikis ialah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

- 
- a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang diberikan oleh karyawan kurang maksimal
- b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat memicu ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan perusahaan, misalnya tujuan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan karyawan, apabila hal ini berlangsung secara menerus akan memicu frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memicu cara karyawan dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pengantian pemimpin organisasi
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan Kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah dimana adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya; persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Ada 6 indikator lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2015) yaitu :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu sebagai individu dan sebagai kelompok. Sebagai individu, motivasi yang diperoleh

biasanya dari rekan sekerja maupun atasan. Akan menjadi sebuah motivasi jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasnya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

Sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Semakin lengkap fasilitas yang dimiliki akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang

akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan dan akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran uidaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara seperti:

a. Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara sehinggalan akan mengurangi hawa panas yang dirasakan ketika karyawan sedang bekerja karena udara di dalam ruangan akan menjadi

terasa sejuk dan tidak lembab. Hal ini dapat membantu memelihara kesehatan pekerja.

b. Pemasangan kipas angia atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC sehinggana para karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Pemasangan *humidifier*

Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif agar para karyawan bekerja dengan lebih tenang

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.5 Kompensasi

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah segala hal yang diterima baik berupa finansial dan non finansial. Kompensasi juga bisa diartikan seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung. Pemberian Kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja dapat memicu karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

Konsep kompensasi mencakup semua insentif yang diterima karyawan sebagai hasil kerja keras mereka di perusahaan. Kompensasi dapat berupa fisik atau non fisik, dan harus dihitung dan didistribusikan kepada pekerja sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Ariandi, 2018).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen SDM. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi

dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi (Hamali, 2018).

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari MSDM karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa, karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Kompensasi ketika ditangani dengan benar, membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat mempertahankan karyawan dengan baik. Disisi lain, Kompensasi yang tidak memadai telah terbukti menurunkan kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, serta mendorong calon pekerja untuk keluar dari organisasi. Pentingnya kompensasi karena menunjukkan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada dua jenis kompensasi (Priansa, 2017) :

A. Kompensasi finansial

Ada dua jenis kompensasi finansial:

1. Kompensasi finansial langsung ialah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, yang meliputi pembayaran gaji pokok atau upah, pembayaran pretasi, pembayaran insentif, bonus dan pembayaran ditangguhkan.
2. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari progam perlindungan yang meliputi asuransi, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), pension. Kompensasi di luar jam kerja meliputi lembur, hari libur, cuti sakit, dan cuti melahirkan, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi tempat tinggal, tempat parkir dan kendaraan.

B. Kompensasi Non-finansial

Kompensasi non-finansial ini sama sekali tidak ada hubungannya dengan keuangan. Karyawan biasanya menerima kompensasi non-finansial dalam

bentuk pekerjaan atau proyek yang menarik atau tantangan, serta rasa pencapaian dan juga lingkungan kerja yang meliputi kebijakan yang sehat, nyaman, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang kondusif

Terdapat kompensasi langsung dan tidak langsung yang dapat diuraikan sebagai berikut (Mangkunegara, 2017) :

- 1 Kompensasi langsung
 - a. Upah merupakan pembayaran berupa uang yang umunya dibayarkan kepada pekerja yang dihitung baik per jam, hari, ataupun dapat juga dengan sistem setengah hari.
 - b. Gaji merupakan uang yang ditujukan kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan atau tempatnya bekerja dimana hal ini pada umumnya diberikan secara bulanan.
- 2 Kompensasi tidak langsung
 - a. *Benefit* adalah nilai keuangan atau moneter secara langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan seperti bonus maupun insentif.
 - b. Pelayanan adalah nilai keuangan atau moneter secara langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan seperti adanya supir untuk antar jemput karyawan saat pergi maupun pulang ke kantor.

2.1.5.3 Indikator Kompensasi

Ada beberapa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut (Nawa & Kempa, 2017) :

1. Gaji dan upah yang diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi berupa gaji dan upah kepada karyawan harus dilakukan secara adil sesuai dengan tanggung jawab yang diselesaikan oleh karyawan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

Insentif dapat berupa imbalan secara finansial yang dapat diberikan secara langsung kepada karyawan apabila karyawan tersebut mencapai kinerja melebihi standar yang telah ditentukan.

3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang sudah dilakukan.

4. Fasilitas.

Fasilitas dapat berupa penyediaan sarana-sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang menilite tentang pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah, Meutia, Iswari Puji Lestari (2018) dengan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Wilaya Timur Aceh Tamiang. Dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Wilayah Timur Aceh Tamiang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Umar, Yuliati, dan Susanti Wahyuningsih (2021), dengan judul Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fiderius Ismanto (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan jumlah sampel 40 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Noora Fithriana dan Agung Nugroho Adi (2020) dengan judul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor terpadu. Dengan jumlah 204 Aparatur Sipil Negara yang dipilih secara acak di Kantor Terpadu Kota Malang dan menganalisisnya dengan validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, dan statistika deskriptif dengan memakai IBM SPSS 25. Penelitian ini berhasil mendapatkan ukuran pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah Putra, Rizali Hadi dan Hairudinor (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Anugrah Bersama. Dengan hasil sampel 61 responden dan dengan metode berupa observasi, wawancara dan kuesioner. Variabel skala Likert diperiksa. Kuesioner diuji validitasnya dan tes reliabilitas. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 21.0, dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis dengan regresi linier sederhana. Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh P.A. Septiawan dan K.K. Heryanda (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil sampel 76 responden, semua populasi dijadikan unit pengamatan dan penelitian ini termasuk penelitian populasi. Hasil penelitian ini membuktikan secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) dengan berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Dengan hasil sampel 51 responden dengan metode berupa survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) dengan berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI *Lifeinsurance*. Dengan hasil sampel 220 dengan metode penelitian melakukan wawancara dan observasi dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong (2019) dengan berjudul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta hotel Manado. Dengan hasil sampel 32 dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini membuktikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syardiansah, Meutia, Iswari Puji Lestari (2018)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya Wilaya Timur Aceh Tamiang	X1 : Kompensasi Kerja Y :Kinerja Karyawan X2 : Lingkungan Kerja	Secara Parsial : menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara simultan: kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2	Abdullah Umar, Yuliati, dan Susanti Wahyuningsih (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	X1 : Disiplin Kerja X2 : Fasilitas Kerja X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Secara parsial : disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Fiderius Ismanto (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Kompensasi X2 : Gaya kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Noora Fithriana dan Agung Nugroho Adi (2020)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terpadu	X : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Armansyah Putra, Rizali Hadi dan Hairudinor (2021)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Anugrah Bersama	X: Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	P.A. Septiawan dan K.K. Heryanda (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara parsial : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara simultan : lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	X1 : Disiplin kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Pengembangan Karir	Secara parsial : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja	Secara parsial : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo dan Victor P.K. Lengkong (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X1 : Kompensasi X2 : Disiplin kerja	Secara parsial : Kompensasi tidak berpengaruh dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

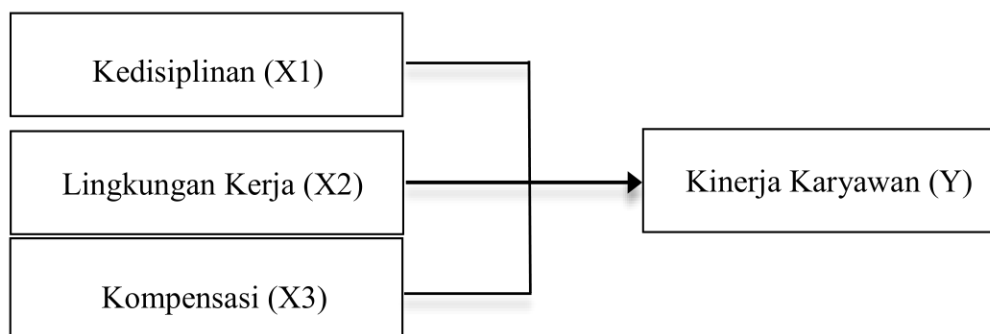
Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat digambarkan dengan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi para peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan untuk kekuatan yang berbeda dan tugas untuk memenuhi tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Hal ini penting karena kinerja menunjukkan kenikmatan dalam tugas yang dilakukan, memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat (Afandi, 2018).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas, misalnya adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai dan lain-lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengusahakan agar perusahaannya yang mereka miliki mempunyai lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar. Setiap karyawan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Afandi, 2018).

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari MSDM karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017).



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan hipotesis diatas maka hipotesis yang diajukan oleh penelitian adalah :

2.4.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* PT. Murni Sadar, Tbk Medan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan dalam perusahaan adalah perusahaan itu sendiri serta karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan saling berhubungan maka akan terciptanya keseimbangan dalam pendisiplinan kerja guna mencapai tujuan yang sama. Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Umar et al., 2021). Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan *back office* di PT.Murni Sadar Tbk Medan.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* PT. Murni Sadar, Tbk Medan

Keadaan di sekitar karyawan sewaktu karyawan melaksanakan tugasnya yang mana keadaan ini memiliki pengaruh bagi karyawan pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja memiliki peran yang penting bagi karyawan agar dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien (Ekawati, 2022). Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Syardiansah et al., 2018). Dengan demikian dapat ditarik hipotesis yaitu:

H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *back office* di PT.Murni Sadar, Tbk Medan.

2.4.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *Back Office* PT. Murni Sadar Tbk Medan

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari MSDM karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017). Penjelasan tersebut dapat diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Syardiansah et al., 2018). Dengan demikian dapat ditarik hipotesis yaitu:

H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *back office* di PT.Murni Sadar, Tbk Medan.

2.4.4 Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan *Back Office* PT. Murni Sadar Tbk, Medan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas, misalnya adanya pendingin ruangan,

penerangan yang memadai dan lain-lainnya (Afandi, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus mengusahakan agar perusahaannya yang mereka miliki mempunyai lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar. Setiap karyawan pasti mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Konsep kompensasi mencakup semua insentif yang diterima karyawan sebagai hasil kerja keras mereka di perusahaan (Ariandi, 2018). Kompensasi dapat berupa fisik atau non fisik, dan harus dihitung dan didistribusikan kepada pekerja sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Terdapat pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *back office* PT.Murni Sadar, Tbk Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL