

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Maka dalam kajian ini penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Dimediasi Produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Prastiyo, W. A., *et al.* (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada UD. Lyly Bakery di Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Lyly Bakery.

Penelitian terdahulu oleh Pratama, Y. (2021) pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Bakery di Bandar Lampung. Hasil penelitian secara bersama-sama Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Jaya Bakery di Bandar Lampung.

Penelitian terdahulu oleh Hunafa, A. (2021) pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi instrinsik terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji F membuktikan variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery Gombang.

Penelitian terdahulu oleh Yurinda, R. P. (2020) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul Jember. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti (MBO).

Penelitian terdahulu oleh Ari Salim, M., *et al.* (2021) pengaruh sistem upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada industri Roti Maros Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada usaha roti maros di Kabupaten Maros.

Penelitian terdahulu oleh Tri, V. M. (2020) analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari cabang Gatot Subroto Medan. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji ANOVA terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari Cabang Gatot Subroto Medan.

Penelitian terdahulu oleh Novianti, K., & Mitariani, N. W. E. (2017) pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada De Bakker Bakery Denpasar. Hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada De Bakker Bakery Denpasar.

Penelitian terdahulu oleh Saleh, K., *et al.* (2019) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *home industri* Cahaya Roti di Kurungannyawa

Gedong Tataan Pesawaran Lampung. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Toko Cahaya Roti Kurungannyawa Pesawaran.

Penelitian terdahulu oleh Martini, L. K. B., *et al.* (2020) pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi dan lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Tanjung, R., *et al.* (2021) pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Lamoist Layer Cakes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Matriks Penelitain Terdahulu

Penulis	Judul	Variabel	Persamaan	Perbedaan
Prastiyo, W. A., <i>et al.</i> (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada UD.Lyly Bakery di Kabupaten Lamongan	Lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja (X) Motivasi kerja (X) Disiplin kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Pratama, Y. (2021)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Bakery di Bandar Lampung.	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Motivasi (X) Kompensasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja (X) Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Hunafa, A. (2021)	Pengaruh disiplin kerja, kompensasi	Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja (X)	Lingkungan kerja (X)

Penulis	Judul	Variabel	Persamaan	Perbedaan
	dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja di Hasanah Bakery Gombang	Kompensasi (X2) Motivasi intrinsik (X3) Produktivitas kerja (Y)	Kompensasi (X2) Motivasi intrinsik (X3)	Kinerja karyawan (Y) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Yurinda, R. P. (2020)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul Jember	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Ari Salim, M., <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh sistem upah dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada industri Roti Maros Kabupaten Maros	Sistem upah (X1) Lingkungan kerja (X2) Loyalitas karyawan (Y)	Lingkungan kerja (X)	Kompensasi (X) Motivasi (X) Disiplin kerja (X) Kinerja karyawan (Y) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Tri, V. M. (2020)	Analisis Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dunkin Donuts Lestari cabang Gatot Subroto Medan	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja karyawan (Y)	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X) Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Novianti, K., & Mitariani, N. W. E. (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada De Bakker Bakery Denpasar	Disiplin kerja (X1) Komunikasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja (X1) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X) Motivasi (X) Lingkungan kerja (X) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Saleh, K., <i>et al.</i> (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada <i>home industri</i> Cahaya Roti di Kurungannyawa Gedong Tataan Pesawaran Lampung.	Kompensasi (X1) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja (X) Motivasi (X) Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja karyawan (Z)
Martini, L. K. B., <i>et al.</i> (2020)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Komunikasi (X1) Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi (X) Motivasi (X) Disiplin kerja (X)

Penulis	Judul	Variabel	Persamaan	Perbedaan
	karyawan pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan	Kinerja karyawan (Y)		Produktivitas kerja karyawan (Z)
Tanjung, R., <i>et al.</i> (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan <i>Lamoist Layer Cakes</i>	Gaya kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) Beban kerja (X3) Kompensasi (X4) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja (X) Kompensasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Motivasi (X) Disiplin kerja (X) Produktivitas kerja (Z)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan, (2013) dalam Yurinda, R. P. (2020) sumber daya manusia adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset utama yang harus dikembangkan dalam seluruh rangkaian kegiatan perusahaan mengingat dalam sebuah perusahaan untuk pencapaian tujuan utama adalah sebuah

keuntungan atau nilai tambah dari hasil produksi dan untuk sebuah kegiatan produksi melibatkan sumber daya manusia.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh..
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pemberian

kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy dalam Sadikin, (2020:166).

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2013) dalam Saleh, K., *et al.* (2019) tujuan kompensasi adalah :

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin membaik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dihindarkan.

2.2.2.3 Indikator Kompensasi

Perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya. Menurut Hasibuan, (2012:86) dalam Laia, R. (2018) indikator dalam pemberian kompensasi yaitu:

- a. Gaji dan upah

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- b. Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang bekerja melebihi standar yang ditentukan.

- c. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

d. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan. balas yang diterima karyawan semakin besar apabila jabatannya semakin tinggi dengan kinerja kerjanya yang semakin baik.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2014) dalam Tanjung, R., *et al.* (2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti, (2011:26-27) dalam Tri, V. M. (2020) adalah :

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat berpengaruh dalam kelancaran dan keselamatan dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Kondisi temperatur udara harus seimbang agar bekerja lebih nyaman sesuai dengan kondisi tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan raddiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bau di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan lainnya.

j. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan keberadaanya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011:46) dalam Tri, V. M. (2020) bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebaga berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna kenyamanan dalam bekerja.

2. Suhu udara

Temperatur udara sangat dibutuhkan disuatu perusahaan untuk kenyamanan kerja.

3. Suara bising

Kebisingan sangat mengganggu dalam konsentrasi kerja.

4. Penggunaan warna

Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan dekorasi, karena warna mempunyai pengaruh besar bagi perusahaan.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Kebesaran bergerak sangat diperlukan dalam bekerja.

6. Keamanan kerja

Keamanan sangat diperlukan guna menjaga keselamatan tempat kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dan jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan akan tidak nyaman dalam bekerja.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Ansory, *et al* (2018: 261) dalam Syamsir, M. (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya Sondang, (2014) dalam Tri, V. M. (2020).

2.2.4.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara, (2009:100) dalam Tri, V. M. (2020) yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.4.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:146) dalam Tri, V. M. (2020) tujuan-tujuan motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahann
4. Meningkatkan keisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreaativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian, (2008:138) dalam Fransiska, Y. (2020) indikator motivasi kerja adalah :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

7. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk menggerakkan seseorang ikut serta dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

2.2.5 Disiplin Kerja

2.2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun perusahaan, karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu Kasmir, (2016:193) dalam Yurinda, R. P. (2020). Disiplin seseorang dapat berkembang dan tercermin dari keinginan dan kepuasan yang terpenuhi terhadap sesuatu hal yang

menyebabkan seseorang tersebut meningkatkan lagi loyalitas, ketaatan serta kepatuhan terhadap organisasi yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi.

2.2.5.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018:139) dalam Fahraini, F., & Syarif, R. (2022) disiplin kerja itu ada bermacam-macam. Diantaranya sebagai berikut :

1. Pendisiplinan *preventif*, tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan *korektif*, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, (2016:89) dalam Fahraini, F., & Syarif, R. (2022) bahwa hal emmpengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

2.2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, (2013:94) dalam Fahraini, F., & Syarif, R. (2022) menilai sikap karyawan ada beberapa indikator yang digunakan yakni:

1. Tepat waktu

Menilai karyawan dari ketepatan waktu sesuai yang ditetapkan perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Karyawan yang disiplin harus taat pada tata tertib yang dibuat perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

3. Tanggung jawab

Karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas menyelesaikan pekerjaannya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam perusahaan, karena disiplin kerja dapat menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.2.6 Kinerja Karyawan

2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir, (2016:182) dalam Tri, V. M. (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

2.2.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016:189) dalam Tri, V. M. (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rencana kinerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Peranan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2016:208) dalam Tri, V. M. (2020) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yakni :

a. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari tingkat baik dan buruk hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kuantitas

Jumlah hasil unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut.

c. Ketepatan waktu

Kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Kerja sama antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan lainnya.

e. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan jumlah setiap unit penggunaan sumber daya.

f. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan dan menjalankan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.

Berdasarkan beberapa paparan diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan sangat berperan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal.

2.2.7 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.7.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya Hanaysha, et al. (2015) dalam Hunafa, A. (2021). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Hasil akhir produktivitas kerja bisa dievaluasi dengan beberapa indikator.

2.2.7.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, yang merupakan kunci

pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam penyampaian dan pemahaman suatu tujuan. Adanya komunikasi antar karyawan sangat penting, karena berpengaruh terhadap interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu tidak jarang ditemukan permasalahan dalam perusahaan, baik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan, sehingga produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi.

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena dengan lingkungan yang sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu akan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga dengan lingkungan kerja yang menyenangkan karyawan dapat berprestasi dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka terbentuknya suatu produktivitas yang tinggi dalam diri seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.7.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2011:104) dalam Putri, A. K., & Holia, S. (2018) indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada

keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. .

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai suatu hari.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilihat dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan fisik dan mental karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.2.8 Hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan. Balas yang diterima karyawan semakin besar apabila jabatannya semakin tinggi dengan kinerja kerjanya yang semakin baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk menggerakkan seseorang ikut serta dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kekuatan motivasi bekerja secara langsung tercermin pada upaya bekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin kerja berperan penting dalam perusahaan, karena disiplin kerja dapat menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja telah diterapkan pada karyawan maka akan tercipta kinerja karyawan yang efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Produktivitas kerja dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk

mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja, dengan dimediasikan oleh produktivitas kerja maka akan terjadinya kinerja karyawan yang efisien dalam bekerja.

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:60) dalam Wardani, N., D. (2021) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y) Produktivitas Kerja Karyawan (Z). Keempat variabel tersebut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Hal yang bisa dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan balas jasa yang sesuai dengan produktivitas kerja karyawan dan membangun hubungan antara atasan dengan karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan lebih baik dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Jika kebutuhan karyawan yang ada dalam keempat faktor tersebut akan terpenuhi, maka akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan dimediasikan oleh produktivitas kerja karyawan .

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penulis dapat menggambarkan kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah alam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
2. Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
3. Diduga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
4. Diduga variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
5. Diduga variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang

Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)-
Partial Least Square (PLS).

6. Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)-
Partial Least Square (PLS).
7. Diduga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)- *Partial Least Square* (PLS).
8. Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dimediasi produktivitas kerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)-
Partial Least Square (PLS).
9. Diduga variabel produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dimediasi kinerja karyawan UD. Lupi *Bakery* Lopang Kembangbahu dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM)-
Partial Least Square (PLS).