

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan cabang ilmu yang secara mendalam mempelajari dampak dari tindakan individu, kelompok, dan tim terhadap munculnya berbagai perilaku dalam suatu organisasi, dengan tujuan utama meningkatkan efektivitas organisasi tersebut. Pemahaman bahwa perilaku individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar menjadi landasan penting dalam penelitian ini. Perilaku tidak muncul secara acak; sebaliknya, perilaku dapat diprediksi dan dimodifikasi sesuai dengan perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Manzilati 2017). Penelitian ini merujuk pada grand teori perilaku organisasi, khususnya teori umum yang terkait dengan persepsi, Persepsi dianggap sebagai proses kognitif yang dialami oleh setiap individu dalam memahami informasi sekitarnya, melibatkan indra seperti penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Penting untuk diakui bahwa persepsi merupakan penafsiran unik terhadap suatu situasi, bukan sekadar pencatatan objektif terhadap situasi tersebut.

Persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran unik tentang kenyataan, yang mungkin sangat berbeda dari kenyataan sebenarnya. Dalam konteks komponen masukan pada tingkat individu, variabel persepsi menjadi unsur kritis yang memengaruhi berbagai aspek terkait dengan proses organisasi. Pentingnya persepsi juga terlihat pada tingkat organisasi, di mana kompensasi yang diberikan oleh organisasi memiliki potensi besar untuk memengaruhi berbagai variabel terkait dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana persepsi dan kompensasi berperan dalam membentuk perilaku dan kinerja organisasi menjadi esensial dalam konteks penelitian ini.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai sebagainya. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2017) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sanny dan Kristanti (2012) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Affandi (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a) Bangunan dan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lapang
- c) Ventilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah
- e) Tersedianya sarana angkutan pegawai.

Menurut Affandi (2018) menyatakan secara umum lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja psikis.

- a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa factor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :
 - 1) Rencana ruang kerja
 - 2) Rencana pekerjaan
 - 3) Kondisi lingkungan kerja
 - 4) Tigkat visual privacy dan acoustical privacy,
- b. Faktor Lingkungan Kerja Psikis. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa factor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :
 - 1) Pekerjaan yang berlebihan
 - 2) System pengawasan yang buruk
 - 3) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan
 - 4) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.2.3 Indikator -Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018) menyebutkan beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

A. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Bunyi mesin pabrik
4. Suhu udara
5. Kelembapan udara

B. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pekerjaan yang berlebihan
2. System pengawasan
3. Frustrasi
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Afandi (2018) Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang - orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat merangsang karyawan untuk melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan perusahaan.

Edison (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Sedangkan oleh Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Afandi (2018). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

2.3.2 Jenis jenis Kompensasi

Menurut Afandi (2018) Kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*Direct Financial Payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*Indirect Payment*) dalam bentuk tunjangan dan

asuransi.

3. Ganjaran non finansial (*Non Financial Rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

2.3.3 Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi

Menurut Afandi (2018) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Yaitu:

1. Tingkat Biaya Hidup
2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku Di Perusahaan Lain
3. Tingkat Kemampuan Perusahaan
4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab
5. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku
6. Peranan Serikat Buruh

2.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi, (2018), Beberapa Indikator Kompensasi Sebagai Berikut :

1. Upah dan Gaji

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

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh Fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan,

keanggotan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas bagi perusahaan. Namun kualitas disini yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, keberhasilan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental atau non profit oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh Karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016), bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu

Menurut Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi

pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kejelasan
3. Tingkat motivasi
4. Kompetensi
5. Fasilitas kerja
6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan Transformasional
8. Disiplin Kerja

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Fanni (2019) antara lain:

1. Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan dalam meningkatkan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya dengan baik secara maksimal.

4. Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

5. Standar Profesional Karyawan.

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

6. Kemampuan Karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dalam meningkatkan pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

7. Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam meningkatkan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (Karyawan) dalam bekerja (Syafriana, 2018).

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2022).

Menurut Marliani (2018) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Sari (2018) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan dalam meningkatkan aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku dalam meningkatkan pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.5.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan dalam meningkatkan kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurangpuas dalam meningkatkan pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (Karyawan) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

2.6 Karyawan

2.6.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan. Kehadiran karyawan sangat penting dalam menjaga kelancaran dan proses produksi perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, karyawan didefinisikan sebagai individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat, baik dalam maupun di luar konteks pekerjaan formal. Definisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja adalah individu yang terlibat dalam pekerjaan di berbagai jenis usaha atau sebagai individu yang bekerja dengan menerima upah, termasuk di luar hubungan kerja formal. Karyawan dianggap sebagai kekayaan utama perusahaan karena mereka memainkan peran sentral dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan. Menurut Subri (2002), karyawan adalah individu yang berada dalam rentang usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total penduduk yang aktif dalam memproduksi barang dan jasa sesuai permintaan tenaga kerja yang ada. Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah individu yang memberikan jasa, baik dalam bentuk pemikiran maupun tenaga, dan menerima balas jasa atau kompensasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.6.2 Hak-Hak Karyawan

Menurut Ernawan (2007), hak merujuk pada sesuatu yang seharusnya diberikan kepada seseorang sebagai konsekuensi dari kedudukan atau statusnya, sementara kewajiban adalah tindakan atau prestasi yang harus dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan atau statusnya. Hak-hak bagi pekerja termasuk sebagai berikut:

- 1 Hak atas Upah/Gaji: Karyawan memiliki hak untuk menerima upah atau gaji sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan yang berlaku. Ini termasuk juga hak atas tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan.
- 2 Hak atas Pekerjaan dan Penghasilan yang Layak: Pekerja berhak menerima upah layak yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga. Ini berarti bahwa mereka harus mendapatkan penghasilan yang cukup untuk

membeli makanan, tempat tinggal, pakaian, serta layanan penting lainnya seperti transportasi, kesehatan, dan pendidikan.

- 3 Hak untuk Memilih dan Pindah Pekerjaan Karyawan memiliki hak yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka, baik di dalam maupun di luar negeri.
- 4 Hak atas Pembinaan Keahlian Kejuruan: Karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan kerja guna meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan mereka dalam pekerjaan.
- 5 Hak atas Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia, sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 6 Hak atas Istirahat Tahunan: Karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat tahunan setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut pada satu atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
- 7 Hak atas Pembayaran Penggantian Istirahat Tahunan: Jika hubungan kerja diputuskan dan karyawan sudah memiliki masa kerja minimal enam bulan sejak ia berhak atas istirahat tahunan terakhir, maka ia berhak atas pembayaran penggantian istirahat tahunan.
- 8 Hak untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Karyawan memiliki hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui berbagai cara, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa hak-hak karyawan meliputi hak atas upah, pembinaan, pemilihan pekerjaan, perundingan, istirahat, dan perlindungan. Hal ini menunjukkan pentingnya perlindungan dan perlakuan yang adil terhadap karyawan dalam dunia kerja.

2.6.3 Kewajiban Karyawan

Menurut Ivonne (2009), dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi, termasuk:

1. **Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik:** Seorang karyawan diharapkan memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menjalankan pekerjaan dengan baik merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Dengan melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas bagi perusahaan.
2. **Kepatuhan pada Aturan Perusahaan:** Setiap perusahaan memiliki aturan dan kebijakan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak, termasuk karyawan. Kepatuhan pada aturan perusahaan sangat penting untuk menjaga ketertiban dan kelancaran dalam menjalankan aktivitas kerja. Dengan mematuhi aturan perusahaan, karyawan dapat mencegah timbulnya masalah yang dapat mengganggu jalannya pekerjaan.
3. **Menciptakan Ketenangan Kerja:** Salah satu indikator keberhasilan dalam hubungan internal perusahaan adalah terwujudnya ketenangan kerja di lingkungan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang tenang dan harmonis, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Dari ketiga kewajiban tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya dengan baik, patuh terhadap peraturan perusahaan, dan menciptakan suasana kerja yang tenang. Dengan memenuhi kewajiban-kewajiban tersebut, diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan dan mencapai hasil yang optimal.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Dandika Sadewo ¹ , Chaerudin Chaerudin (2021). Magister Manajemen Univ Mercubuana Jakarta	The Impact of Leadership, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study in a Financing Company in Indonesia	Perbedaan : Kepemimpinan Objek : Perusahaan Keuangan di Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan pembiayaan tersebut.	Sebagai Perbandingan, penelitian yang sedang dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung menambah dimensi dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Melalui penambahan variabel intervening ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika kompleks antara lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan di konteks PT Bank Mandiri (Persero)

					Tbk Area Bandar Lampung.
2.	Muhammad Hasan, Nurul Fadilah (2022). Universitas Gadjah Mada Yogyakarta	The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees	Perbedaan : Penambahan di Variabel Intervening yaitu kepuasan kerja Objek Pegawai Rumah Sakit	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Kompensasi yang memadai, motivasi yang tinggi, dan komitmen yang kuat dari karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka di rumah sakit. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor-faktor ini dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dalam lingkungan kerja rumah sakit.	Sebagai perbandingan, penelitian yang sedang dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung memperluas wawasan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. kontribusi penelitian ini adalah memberikan pemahaman lebih mendalam tentang mekanisme kepuasan kerja.

3.	Ahmad Rizqi Fadhlurrahman, Putri Indah Sari (2023). Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya	Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment	Perbedaan : Lingkungan Kerja Penambahan di Variabel Intervening yaitu kepuasan kerja Objek Bank Syariah	Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah. Motivasi yang tinggi dan kompensasi yang memadai memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bank syariah. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.	Sebagai perbandingan, penelitian yang sedang dilakukan pada PT Bank Mandiri. (Persero) Tbk Area Bandar Lampung memperkaya kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini lebih khusus mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.
----	--	---	--	--	---

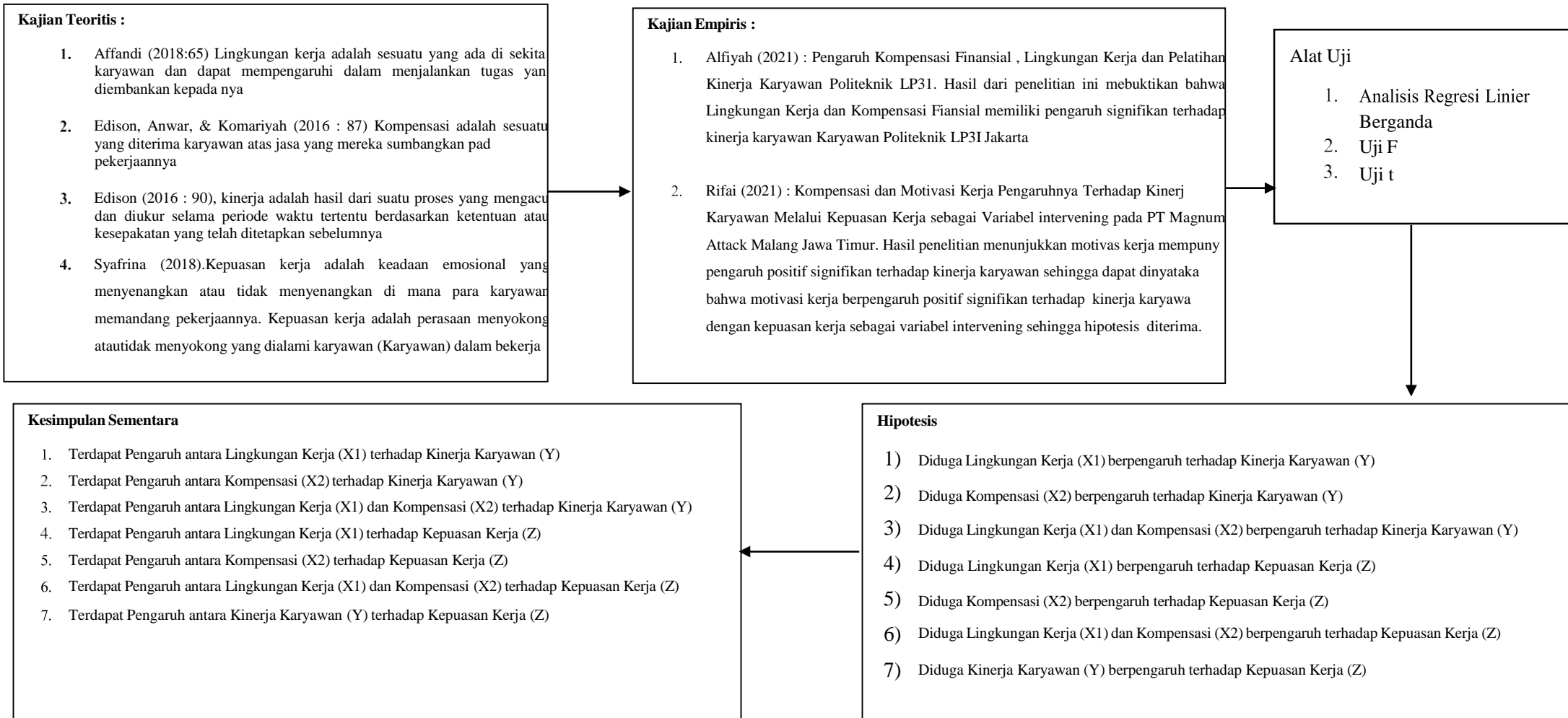
4.	<p>Maya Engelin Manopo, Muammar Khaddafi, I Wayan Catra Yasa, Bambang Satriawan, Fatahurras, (2022). Universitas Batam.</p>	<p>Pengaruh Kerja dari Rumah terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT CITRA TUBINDO TBK</p>	<p>Perbedaan : X3 Kepemimpinan</p> <p>Objek : Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja dari Rumah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value sebesar 0.000 <0.05. Kerja dari Rumah juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (P-value 0.000 <0.05) dan kepuasan kerja (P-value 0.000 <0.05) karyawan. Namun, pengaruh Kerja dari Rumah terhadap lingkungan kerja tidak signifikan (P-value 0.679 >0.05). Selain itu, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing nilai P-value yang kurang dari 0.05. Selain itu, Kerja dari Rumah juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui</p>	<p>Sebagai perbandingan, penelitian yang sedang dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung melibatkan pengkajian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemahaman mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area</p>
----	---	--	--	--	---

5.	<p>Ardian Mustofa, Muafi (2020) Program Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Indonesia; Departemen Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Indonesia</p>	<p>The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior</p>	<p>Perbedaan : Kepemimpinan Objek : Organisasi Islam</p>	<p>asil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi Islam karyawan; kepemimpinan situasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; perilaku kewarganegaraan organisasi Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan</p>	<p>Sebagai perbandingan, penelitian yang sedang dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung mendalamipengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi, serta pentingnya variabel seperti kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi Islam dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan</p>
----	--	---	---	---	---

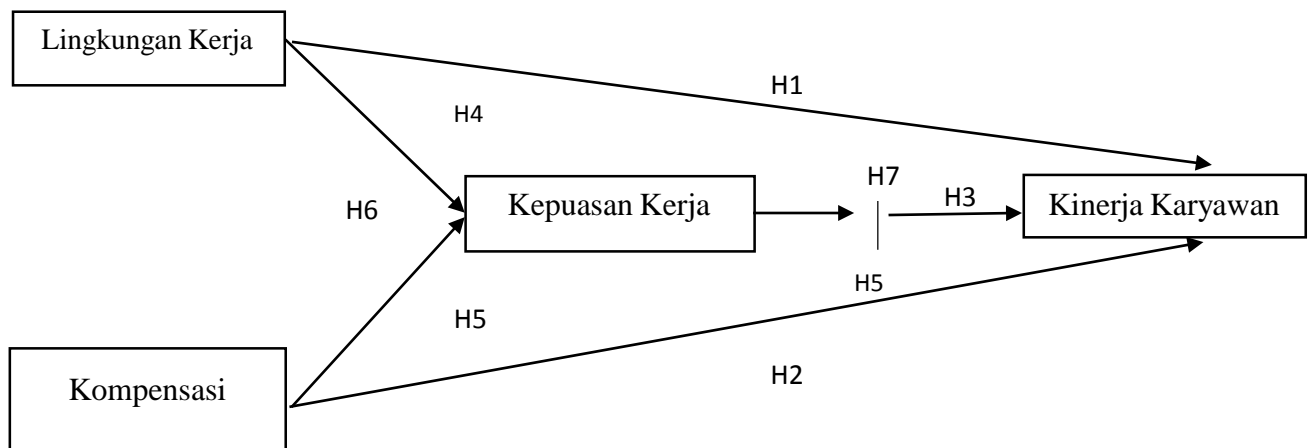
				signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi Islam	situasional dan kinerja karyawan.
--	--	--	--	---	-----------------------------------

6.	<p>Masram, Mu`ah, Muhammad Ali Basyah, Tri Ifa Indrayani, Nurul Qomariah. (2022). Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, Universitas Muhammadiyah Jember</p>	<p>The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees</p>	<p>Perbedaan : Kompensasi dan Komitmen Objek : Rumah sakit di Kabupaten Lamongan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis rumah sakit. Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis rumah sakit. Komitmen paramedis juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis rumah sakit di Kabupaten Lamongan.</p>	<p>Dalam perbandingan penelitian yang sedang dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung menitikberatkan pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh langsung dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai penghubung atau jembatan antara dua faktor tersebut dengan kinerja.</p>
----	--	---	---	---	---

2.8 Kerangka Pemikiran



2.9 Kerangka Teori



Gambar 2.2
Kerangka Teori

2.10 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori yang telah di bahas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.10.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mereka saling berkaitan. Dengan lingkungan yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik dan apabila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya.

Hipotesis penelitian ini diajukan yaitu memberikan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung. Sejalan dengan penelitian (Gultom (2021) yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Karyawan. Sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

H1 : Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.10.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional dalam.

Sejalan dengan penelitian Samudra (2018) yaitu Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan adanya pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan yang memberikan angka t hitung 6,478 terhadap Kinerja Karyawan dengan berarti dapat disimpulkan semakin baik Kompensasi maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2.10.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok oleh karena itu lingkungan kerja menjadi hal penting apakah dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan

angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional dalam.

Sejalan dengan penelitian Kumalasari (2022) yaitu Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis penelitian ini diajukan yaitu memberikan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung. Sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

H3 : Terdapat Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2.10.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan hal penting dalam sebuah pekerjaan, jika pegawai merasa puas, maka pegawai tersebut memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga menilai tinggi pekerjaannya karena merasa situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Pegawai yang memiliki rasa puas di dalam bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas dalam bekerja, maka produktivitasnya juga akan menurun.

Hasil penelitian Kumalasari (2022) ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa naiknya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja terhadap lingkungan kerja

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation seluruh pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang membuat hal tersebut menjadi merasa puas terhadap pekerjaan. hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan terdapat pengaruh

antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

H4 : Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.10.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka yang menjadi sebuah kepuasan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Hal ini berarti bahwa artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin baik dan positif pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin lemah kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin melemah.

Kompensasi yang diterima oleh Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation selama ini sesuai dengan apa yang mereka lakukan dan juga kerjakan dari hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

H5 : Terdapat Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja

2.10.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mereka saling berkaitan. Dengan lingkungan yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik dan apabila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Afandi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap sebuah pekerjaan yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan *social life*. Selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan suatu instansi hanya dapat dicapai ketikainstansi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat jugadikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation seluruh pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja dan kompensasi yang membuat hal tersebut menjadi merasa puas terhadap pekerjaan dan membuat kinerja nya semakin baik untuk perusahaan. hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis penelitian ini diajukan yaitu memberikan sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung.

H6 : Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dan Kepuasan Kerja

2.10.7 Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap dan Kepuasan Kerja

Kinerja Karyawan yang baik tentunya akan membuat nilai Kepuasan Kerja yang baik pula. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organiasaidan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat

profit oriental atau non profil oriental baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan kombinasi dari kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas mempunyai keterkaitan erat tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh Karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Sesuai dengan pengamatan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation seluruh pegawai memiliki Kinerja yang baik membuat hal tersebut menjadi merasa puas terhadap pekerjaan dan membuatkinerja nya semakin baik untuk perusahaan. hipotesis dalam penelitian ini dapat diasumsikan terdapat pengaruh antara Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis penelitian ini diajukan yaitu memberikan sebuah kesimpulan bahwalingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung.

H7 : Terdapat Pengaruh antara Kinerja Karyawan terhadap dan Kepuasan Kerja