

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Akbar & Nirmala (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari Man Power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen keorganisasian (personal management). Sedangkan Kusnia, (2022) menyatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Firdaus & Hidayati, (2023)"manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja".

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal. efisien terhadap

sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. dengan tujuan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi & Wardni, (2023), menjelaskan secara singkat fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja :

- a. Perencanaan (*planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*controlling*) Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*development*) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*compensation*) Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*integration*) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j. Kedisiplinan (*discipline*) Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*) Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebabsebab lainnya.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Karna jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Selain itu, perusahaan harus mempertimbangkan komponen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja agar karyawan dapat terus bekerja menggunakan kemampuan terbaiknya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diharapkan mampu untuk mencapai tujuan awal baik organisasi maupun perusahaan. Pada dasarnya, setiap kegiatan bisnis membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab mengelola berbagai kebutuhan sumber daya manusia pada organisasi maupun perusahaan sehingga semua kegiatan atau pekerjaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia berjalan dengan lancar dan efisien. Menurut Lestari & Febrian, (2024) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a. Menaikan efektifitas.
- b. Meningkatkan produktifitas.
- c. Menurunkan jumlah mutasi pegawai.

- d. Menurunkan angka keteledoran pegawai.
- e. Meningkatkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan bisnis perusahaan.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Ummah, (2022), kinerja adalah hasil kuantitatif dan hasil mutu yang dicapai pekerja dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Zul Fahmi & Wardani, (2023), kinerja adalah hasil atau tingkat keseluruhan keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu ketika melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai metode seperti standar kinerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Lestari & Febrian, (2024), Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan undang-undang, bukan melawan hukum dan untuk mencapainya tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi, ambisi atau tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Terdapat tiga karakteristik yang menjadi komponen dari kinerja karyawan yang telah di gagas (Pradhan & Jena, 2017):

a. *Task performance*: pekerjaan mendasar yang ditetapkan sebagai tanggung jawab dari deskripsi pekerjaan yang dengan keterampilan kognitif melalui:

1. Pengetahuan tugas; pengetahuan teknis yang diperlukan untuk menangani banyak tugas.

2. Keterampilan tugas; penerapan pengetahuan teknis untuk menyelesaikan sukses. tugas dengan

3. Kebiasaan tugas, kemampuan untuk menanggapi pekerjaan yang ditugaskan

b. *Adaptive performance*: kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang kemampuan: dinamis dengan

1. Efisien; menangani keadaan kerja yang bergejolak, seperti evolusi dari berbagai pekerjaan baru sebagai cabang dari inovasi teknologi

2. *Interpersonal*; menyesuaikan perilaku sedemikian rupa agar bisa sukses dalam pekerjaan dengan berbagai rekan kerja atau bawahan.

c. *Contextual performance*: perilaku peran ekstra dalam pekerjaan, yang tidak secara terbuka disebutkan dalam

deskripsi pekerjaan yang di tujukan untuk individu dan organisasi yang disebut proporsional.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rachmawati, (2024) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
Aspek internal karyawan seperti motivasi, kedisiplinan, dan etika kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja yang baik.
- b. Pendidikan Tingkat pendidikan dan penguasaan keterampilan yang relevan membekali karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif.
- c. Keterampilan Kemampuan dan keahlian yang dikuasai karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik. Keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.
- d. Manajemen kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan karyawan sehingga meningkatkan kinerja mereka.
- e. Tingkat penghasilan Faktor-faktor seperti tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, dan jaminan sosial secara langsung memengaruhi motivasi dan fokus karyawan dalam bekerja.
- f. Gaji dan kesehatan Gaji yang kompetitif dan fasilitas kesehatan yang memadai menunjukkan perhatian perusahaan terhadap

kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja.

- g. Jaminan sosial Perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan terhadap risiko-risiko tertentu (misalnya, kecelakaan kerja, pensiun). Adanya jaminan sosial memberikan rasa aman dan dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan.
- h. Iklim kerja Suasana dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, dan tingkat stres. Iklim kerja yang positif dan mendukung akan mendorong kinerja yang lebih baik.
- i. Sarana dan prasarana Fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang disediakan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sarana dan prasarana yang memadai memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.
- j. Teknologi Penggunaan alat dan sistem teknologi dalam pekerjaan. Adopsi teknologi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.
- k. Kesempatan berprestasi Adanya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan diri, mendapatkan pengakuan atas pencapaian, dan naik jabatan. Kesempatan ini memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Zul Fahmi & Wardani, (2023) Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah cara yang dipakai untuk mengubah tingkah laku seseorang agar lebih sadar dan mau mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan sedangkan, Eriska (2024) Disiplin Kerja merupakan cerminan dari kedisiplinan pribadi yang berhubungan erat dengan tanggung jawab dan integritas. Dengan kata lain disiplin kerja pada dasarnya adalah manifestasi dari kedisiplinan personal yang memiliki korelasi signifikan dengan tingkat tanggung jawab dan integritas individu dalam konteks profesional.

Menurut Fahmi & Wardani, (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. disiplin kerja diartikan sebagai perwujudan rasa hormat individu terhadap organisasi yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku serta kesediaan untuk menerima konsekuensi atas setiap pelanggaran yang dilakukan. Dengan demikian, disiplin kerja mencerminkan kesadaran akan tanggung jawab atas tindakan diri sendiri.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu:

a. Dimensi waktu secara efektif, dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur menggunakan dua indikator yaitu

1. ketaatan
2. ketepatan.

b. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur menggunakan empat indikator yaitu

1. motivasi
2. loyalitas
3. pekerjaan
4. pakaian.

c. Dimensi absensi, dimensi absensi diukur menggunakan tiga indikator yaitu

1. jam kerja
2. meninggalkan tempat kerja,
3. tidak masuk kerja
4. cuti.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Akbar & Nirmala, (2023) menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Para pegawai akan lebih mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan belas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya.
- b. Teladan pimpinan dalam perusahaan Dalam lingkungan pekerjaan selalu melekat dalam segala aktivitasnya, teladan ini merupakan contoh merupakan perilaku yang baik seperti ucapannya, perbuatan dan sikapnya yang bisa dicontohkan oleh atasan kepada karyawannya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil Keputusan Dengan ditemukanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan merasa harus lebih bisa mentaati segala peraturan yang ada.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan,

untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan norma yang sudah menjadi aturan perusahaan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai Pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter dan sifat antara yang satu dengan yang lainnya. Selain membutuhkan kompensasi, dan fasilitas, mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Ummah, (2022) mengatakan kompensasi merupakan "pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, barang uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang instansi merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional instansi, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. Sedangkan Alfandy, (2023) menjelaskan kompensasi "sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap

kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi" dan Sinaga, (2022) mengatakan bahwa kompensasi adalah "segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka".

Berdasarkan pendapat diatas, kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau pemberian bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Saepudin & Arifin, (2024) mengungkapkan Dimensi dan Indikator terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial antara lain diberikan dalam berbagai macam, antara lain indikator:

- 1) Gaji karyawan yang diterima dan yang diharapkan.
- 2) Bonus yang akan diterima karyawan.
- 3) Tunjangan hari raya karyawan.
- 4) Tunjangan hari tua bagi karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan.
- 5) Fasilitas yang diterima karyawan.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti indikator:

- 1) Memberikan promosi jabatan
- 2) Memberikan program rekreasi

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Hassibuan, (2023) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini apabila perjanjian yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika

produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4) Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5) Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Asyraf & Widodo, (2024) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mampu menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Ini berarti motivasi berperan penting dalam mendorong

karyawan untuk memulai pekerjaan, menunjukkan arah tujuan dalam bekerja, dan menjaga semangat serta kegigihan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas di lingkungan kerja.

Menurut Agustriani (2022) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja. Dorongan internal yang dimiliki setiap individu dan dapat diperkuat oleh faktor-faktor dari luar, baik berupa penghargaan berupa uang maupun bukan uang. Kekuatan tersembunyi ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana seseorang bekerja dan hasil yang dicapainya.

Menurut Pertiwi (2023) Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang berperan krusial dalam menginisiasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam konteks pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hassibuan, (2023) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik.

Indikator: dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang dinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji

karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

b) **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.**

Indikator: hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c) **Kebutuhan Sosial.**

Indikator: suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d) **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya**

Indikator: hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Fahmi & Wardani, (2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

b. **Kebutuhan Masa Kerja**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang pernah menjadi dasar dan pendukung penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Euis Lestari N & Wenny Desty Febrian 2024) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia).	a. Disiplin kerja (X_1) b. Motivasi kerja (X_2) c. Kompensasi (X_3) d. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
2.	(Fahmi, H.Z & Wardani, D 2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ.	a. Disiplin Kerja (X_1) b. Motivasi Kerja (X_2) c. Lingkungan Kerja (X_3) d. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja. Sedangkan Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	(Riswanda I.F 2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira Jatim.	a. Disiplin Kerja (X_1) b. Lingkungan Kerja (X_2) c. Kompensasi (X_3) d. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh pada kinerja. Sedangkan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja.
4.	(Ika K.R & Ali Mauludi 2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik TulungAgung	a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi Kerja c. Lingkungan Kerja d. Disiplin Kerja e. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
5.	(Irwan Nopian Sinaga 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan.	a. Lingkungan kerja (X_1) b. Motivasi Kerja (X_2) c. Disiplin Kerja (X_3) d. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
6.	(Ririn, et al 2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	a. Disiplin Kerja b. Komunikasi c. Motivasi Kerja d. Lingkungan Kerja e. Kinerja	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara

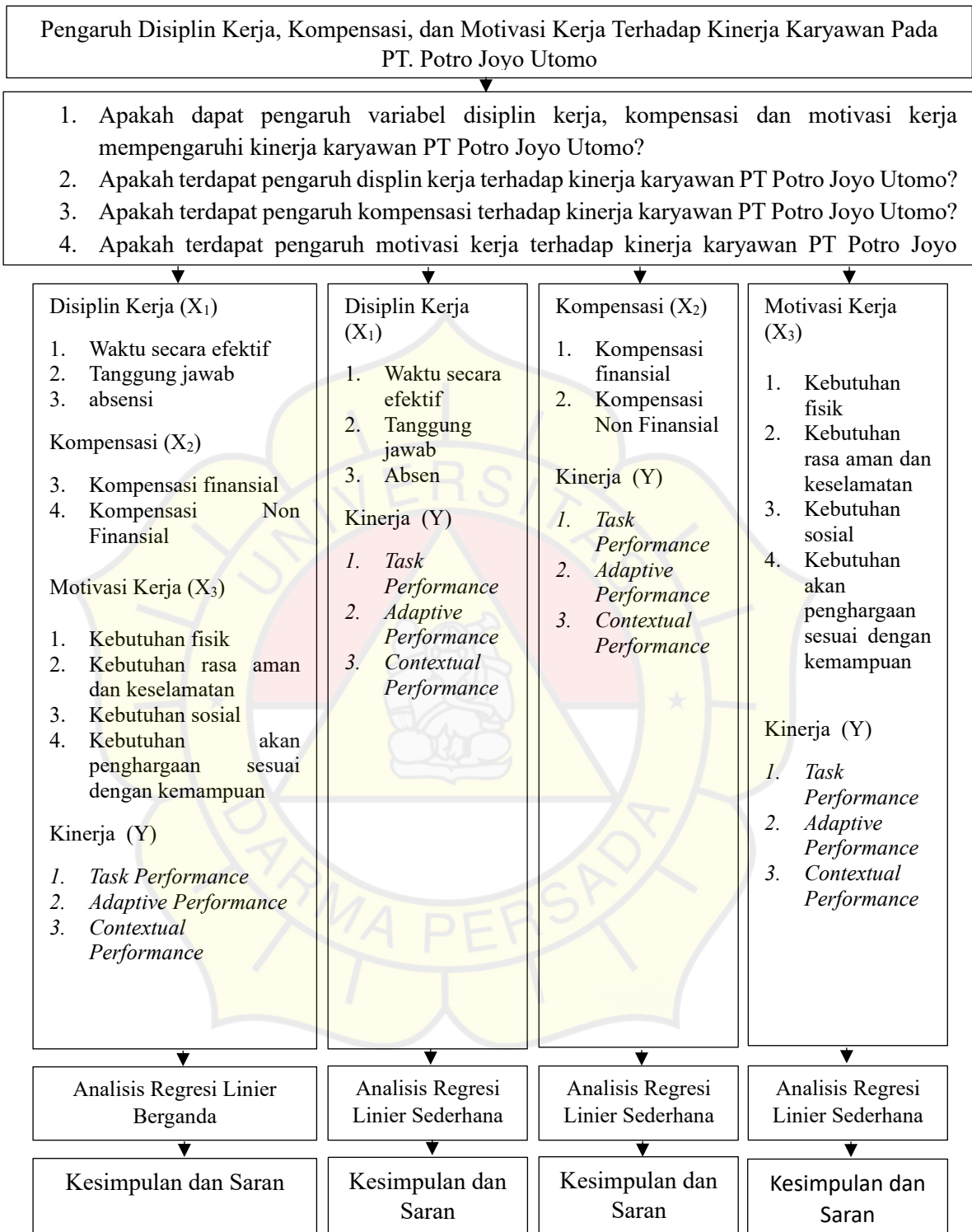
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Bahtera Bahari Shipyard.			simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7.	(Irfan Rizka Akbar & Pebi Nirmala 2022) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Shield-on Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor	a. Motivasi (X_1) b. Lingkungan Kerja (X_2) c. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Hilma Barima, et al 2021) Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Cabang Kota Tegal.	a. Kompensasi (X_1) b. Disiplin Kerja (X_2) c. Motivasi Kerja (X_3) d. Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh dengan kinerja
9.	Firda Fahraini 2022/ Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia.	a. Kompensasi (X_1) b. Disiplin Kerja (X_2) c. Komunikasi (X_3) d. Kinerja (Y)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Fahmi Elia Geralt (2020) / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi	a. Gaya Kepemimpinan (X_1) b. Komunikasi (X_2)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi	Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera	c. Kinerja (Y)	Linear Berganda	signifikan terhadap kinerja

Sumber: data diolah oleh penulis pada tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Priadana dan Sunarsi (2021:104) Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan di PT Potro Joyo Utomo Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: data diolah oleh penulis pada tahun 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Kusnia, (2022), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Potro Joyo Utomo?
H₀: Diduga Disiplin Kerja (X_1) Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
H_a: Diduga Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi(X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Apakah Disiplin Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Potro Joyo Utomo?
H₀₂: Diduga Disiplin Kerja (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H_a₂: Diduga Disiplin Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Apakah Kompensasi (X_2) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Potro Joyo Utomo?
H₀₃: Diduga Kompensasi (X_2) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_{a3}: Diduga Kompensasi (X₂) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4. Apakah Motivasi Kerja (X₃) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Potro Joyo Utomo?

H₀₄: Diduga Motivasi Kerja (X₃) Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)

H_{a4}: Diduga Motivasi Kerja (X₃) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

