

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 Simbolon & Agus (2023:23) menggambarannya sebagai tindakan isntansi yang dimaksudkan untuk memelihara, dan mempertahankan staf yang produktif. Tujuannya adalah agar semua sumber daya Perusahaan orang, uang, teknik, material, mesin, dan pasar berfungsi dengan sukses dan efisien. Menurut Komariah (2024:01) MSDM adalah ilmu atau seni mengendalikan peranan dan hubungan sumber daya yang dimiliki individu agar dapat memaksimalkan penggunaannya dalam pencapaian tujuan bersama secara sukses dan efisien.

Menurut Farida (2024:01) MSDM merupakan suatu pendekatan strategis yang sangat penting dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi, melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan secara sukses dan ekonomis. Dengan mempertimbangkan berbagai sudut pandang yang diungkapkan oleh para profesional tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengatur hubungan yang dimiliki oleh bisnis, dengan tujuan

memungkinkan operasi sumber daya manusia perusahaan yang efisien dan sukses.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ichsan (2021:05) menyatakan aspirasi manajemen sumber daya manusia ada dua macam.

a. Tujuan Umum

Mengoptimalkan utilitas, atau efisiensi setiap pegawai di suatu perusahaan, merupakan tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Dalam pengertian ini adalah rasio masukan bisnis (energi, modal manusia, dan modal material) terhadap keluarannya (barang dan jasa).

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam hal ini yaitu membantu manajer fungsional, seperti manajer lini, mengelola pekerja mereka dengan lebih baik. Manajer SDM dalam pengertian ini adalah seseorang yang biasanya bekerja sebagai anggota staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2024:04) fungsi Manajemen SDM tiga kategori fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi posisi digunakan untuk menjelaskan hal ini. Berikut ini penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen SDM:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Fungsi ini mempertimbangkan keadaan untuk memastikan bahwa keadaan tersebut sejalan dengan persyaratan organisasi dan berhasil memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi..

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah mengelola karyawan melalui pembagian kerja, rekan kerja, pendelegasian yang memungkinkan integrasi, dan koordinasi dalam bentuk badan organisasi dikenal sebagai pengorganisasian..

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian proses untuk memastikan bahwa pekerja mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan melaksanakan tugasnya.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Kegiatan mengisi formasi jabatan yang dibutuhkan dalam organisasi. Cara yang dilakukan dalam pengadaan yaitu rekrutmen calon pegawai baru dan seleksi calon pegawai baru.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan meningkatkan kompetensi pegawai baik secara teoritis ataupun konseptual maupun moral dan keterampilan dalam bekerja. Kegiatan pengembangan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan pegawai yang ada di dalam organisasi.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah upah yang harus diberikan kepada pegawai baik itu berupa uang ataupun barang sebagai imbalan layanan yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi harus dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan

c. Fungsi Kedudukan

1) Mempertahankan

Mempertahankan SDM yang dimiliki agar tetap berada pada organisasi atau perusahaan dengan cara melaksanakan manajemen kinerja dan pemberian pembayaran atau kompensasi berdasarkan kompetensi yang telah dilakukan. Menjaga kepuasan karyawan juga merupakan salah satunya.

2) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kegiatan memastikan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik setiap saat. Pegawai yang disiplin dapat menjadi penentu dalam kemajuan organisasi, oleh sebab itu perlu dilakukan evaluasi kedisiplinan pegawai secara berkala sebab kedisiplinan pegawai adalah kunci keberhasilan organisasi ataupun Perusahaan.

3) Pemberhentian

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) pegawai dari suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Pemutusan kerja dari faktor internal meliputi ingin mencari perusahaan yang lebih baik, sudah memasuki usia pensiun, melanjutkan pendidikan, kesehatan yang kurang baik. Sementara pemberhentian dari faktor eksternal seperti pegawai terbukti melakukan tindakan kriminal, melanggar peraturan, tidak masuk kerja tanpa alasan.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

"Akibat dari prosedur berkaitan dan dilihat dalam jangka masa khusus berasas syarat atau perjanjian ditetapkan" adalah definisi kinerja karyawan menurut Edison (2019:91). Hasil usaha yang diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam instansi sesuai dengan peraturan dan kewajiban untuk mencapai tujuan

bersama secara sah, tidak bertentangan norma, dan tidak sejalan dengan moral, menurut Busro (2020:89). Menurut Kasmir (2019:183), kinerja ialah hasil usaha dan perbuatan yang diselesaikan kuran masa tertentu yakni melaksanakan tugas dan kewajiban.

Berdasarkan pengetahuan ahli tersebut, dikatakan bahwa kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja dan tindakan yang dicapai oleh individu tau kelompok orang dalam dalam suatu Perusahaan selama periode tertentu. Kinerja ini diukur berdasarkan ketentuan, peraturan, tanggung jawab, dan perjanjian sebelumnya. Selain itu, kinerja harus sesuai dengan moral dan etika, tidak melanggar hukum, dan secara hukum mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi Dan Indikator Kinerja

Berikut ini adalah dimensi kinerja, mengutip Garaika (2020:33):

a. Kualitas Kerja

Mutu pekerjaan yang didapat karyawan untuk meneruskan usaha terbaiknya kepada organisasi. Indikator kualitas kerja meliputi:

- 1) Menyusun jadwal kerja
- 2) Akuntabilitas laporan keuangan secara tepat waktu

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah

indikator Kuantitas kerja meliputi:

- 1) Tingkat layanan yang diberikan kepada anggota

2) Inisiatif pengembangan unit bisnis

c. Luasnya Pengetahuan

Di antara penanda luasnya pengetahuan adalah:

1) Pengetahuan prinsip-prinsip organisasi

2) Pengetahuan administrasi organisasi

d. Keaslian Gagasan dan Kerja Sama

Indikator Keaslian gagasan meliputi:

1) Kreativitas tinggi

2) Kerja sama dengan sesama pegawai kelompok

e. Semangat dan Kepribadian

Indikator Semangat dan kepribadian meliputi:

1) Semangat menentukan suatu pekerjaan

2) Mewujudkan kepribadian sebagai teladan

3. Elemen – Elemen yang Mempengaruhi Hasil Kerja Karyawan

Berikut ini adalah elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Sitinjak et al. (2021:06):

a. Elemen *Internal* terdiri dari:

1) Kemampuan Kognitif

2) Tata Tertib Tempat Kerja

3) Motivasi Pekerja

4) Kepuasan di Tempat Kerja

b. Elemen *External*

- 1) Gaya Kepemimpinan
- 2) Kompensasi
- 3) Lingkungan Kerja
- 4) Sistem manajemen yang terdapat di suatu Perusahaan

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kecakapan memengaruhi orang lain dan membimbing pihak-pihak tertentu untuk mencapai tujuan dikenal luas sebagai kepemimpinan. Arif (2024:01) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengelola dan membimbing kelompok secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Hutahaean (2021:02) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membimbing atau membujuk orang lain agar berjuang mencapai tujuan bersama. “Ilmu yang menganalisis menyeluruh tentang membujuk, dan mengawasi orang untuk melaksanakan tugas sesuai arahan yang ditentukan”, demikianlah Fahmi (2021:15) mendefinisikan kepemimpinan.

Dari penilaian para ahli yang disebutkan bahwa kepemimpinan memerlukan kapasitas untuk membujuk orang lain guna mencapai tujuan tertentu.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Rivai (2018:53) menegaskan bahwa seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menerapkan kepemimpinan secara dewasa dalam organisasi atau instansi mereka. Dibagi menjadi lima dimensi utama, yaitu:

a. Kemampuan Membangun Kerja Sama

Indikator Kemampuan Kerja Sama:

- 1) Membangun hubungan kerja positif dan kolaborasi bersama bawahan.
- 2) Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi para pengikutnya.

b. Kemampuan untuk efektivitas

Indikatornya adalah:

- 1) Kapasitas untuk melakukan hal-hal di luar kemampuannya
- 2) Menyelesaikan tugas sesuai jadwal

c. Kemampuan yang partisipasif

Indikator kemampuan yang partisipasif adalah:

- 1) Kemampuan untuk membuat keputusan secara musyawarah
- 2) Kemampuan untuk menyelesaikan kesulitan dengan tepat
- 3) Kemampuan untuk melihat masalah yang muncul di tempat kerja

d. Kemampuan untuk memberikan tugas atau waktu

Indikatornya adalah :

1) Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. tujuan

e. Kemampuan untuk memberikan tugas atau wewenang

Indikatornya adalah:

1) Salah satu tanggung jawaban seorang pemimpin adalah menyelesaikan tugas yang harus dilakukan oleh kelompok

2) Menawarkan arahan dan instruksi

3. Elemen - Elemen yang Memengaruhi Kepemimpinan

Rahayu (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur ketika melakukan aktivitas kepemimpinan, diantaranya:

a. Kepribadian seorang pemimpin dibentuk oleh karakteristik fundamental, pengalaman sebelumnya, dan ekspektasi terhadap diri mereka sendiri. Ini termasuk pengalaman kepemimpinan, sejarah, dan cita-cita.

b. Perilaku dan ekspektasi pemimpin terhadap bawahannya.

c. Gaya kepemimpinan yang digunakan dipengaruhi oleh sifat, perilaku, dan ekspektasi bawahan.

d. Persyaratan tugas: Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dipengaruhi oleh setiap tugas yang melibatkan ekspektasi dan tugas bagi anggota staf.

- e. Kebijakan dan iklim organisasi: elemen-elemen ini dapat memengaruhi kepemimpinan manajer serta ekspektasi dan perilaku anggota tim.
- f. Perilaku dan kolega: kolega berfungsi sebagai sumber daya yang berharga dan dapat meningkatkan efisiensi kerja manajer itu sendiri.

4. Tujuan Kepemimpinan

Menurut Mulyadi & Winarso (2020:130) berikut tujuan dari gaya kepemimpinan:

a. Mencapai Tujuan

Perlu memiliki kepemimpinan. untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau kelompok. Jika tidak ada seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan, maka tujuan tersebut akan sulit tercapai karena tidak ada sosok yang bisa menjadi panutan. Untuk itu pemimpin harus tegas dalam bersikap mengatur karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Memotivasi Orang Lain

Memotivasi orang untuk melaksanakan tugas adalah tujuan lain dari kepemimpinan. Tanpa seorang pemimpin, banyak orang menjadi tidak termotivasi dan cenderung melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan karena tidak merasa memiliki kewajiban melakukan sesuatu dengan benar.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Bagi para pekerja, suatu perusahaan sangatlah penting. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi para karyawan yang melakukan aktivitas pekerjaannya, meskipun tidak melakukan proses aktivitas kerja dalam suatu organisasi. Para karyawan akan merasa lebih aman dan mampu bekerja secara maksimal di tempat kerja yang nyaman. Aisyah (2021:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu di sekitar seorang karyawan selama jam kerja dan berpotensi untuk mempengaruhi pekerjaannya.

Rahmawati dkk. (2020:07) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu di sekitar seorang karyawan selama bekerja, baik berwujud maupun tidak berwujud, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sihalohe & Siregar (2020:275), pengertian lingkungan kerja meliputi segala lingkungan yang mempengaruhi pegawai dan pekerjaan mereka selama bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung. Mencakup segala sesuatu yang ada disekitar pegawai. Berdasarkan berbagai sudut pandang yang dipaparkan di atas, lingkungan fisik maupun non-fisik tempat orang beroperasi memiliki dampak terhadap produktivitas mereka.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah aspek dan penanda tempat kerja menurut Enny (2019:55):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Semua aspek tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja fisik.

Tempat kerja jenis ini dipisahkan menjadi dua ruang fisik yang terhubung. Berbagai barang, fasilitas yang digunakan untuk bekerja secara langsung termasuk dalam lingkungan fisik.

Misalnya, meja, kursi, mesin kasir, dll. Elemen fisik yang memengaruhi pekerjaan tetapi tidak dapat disentuh membentuk lingkungan tidak langsung. Suhu, pencahayaan, kelembapan, dan wewangian adalah beberapa contohnya diantaranya:

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi
- 3) Bunyi riuh
- 4) Tata letak ruang
- 5) Fasilitas

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja jarak jauh mencakup indikator hubungan di suatu instansi. Hubungan ini dapat terjalin antara rekan kerja.

Berikut ini adalah tanda-tanda lingkungan kerja jarak jauh:

- 1) Hubungan di tempat kerja.
- 2) Hubungan dengan pekerja

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- a. Faktor individu: bakat, kemampuan, optimis, dorongan, dan dedikasi setiap orang.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi: Aspek kepemimpinan terdiri dari dukungan manajer, antusiasme, kepemimpinan, dan kualitas pembelajaran yang diberikan.
- c. Faktor tim meliputi: Variabel tim meliputi: koherensi dan keintiman di antara anggota tim, kepercayaan pada tim lain, dukungan dari rekan satu tim, serta kualitas dan kegembiraan.
- d. Faktor sistem: sarana atau prasarana kerja yang disediakan organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor situasional (*situational*), meliputi: situasional, seperti stres dan modifikasi pada lingkungan internal dan eksternal.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja meningkatkan kinerja dan produktivitas serta membangkitkan semangat kerja, menurut Enny (2019:57). Bekerja dengan individu yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang baik. pencapaian yang telah mereka buat sendiri, tidak adanya pengawasan yang berlebihan, dan keinginan yang kuat untuk berhasil. Salah satu cara untuk menaikkan produktivitas bisnis dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif. Bawahan dan atasan membantu menumbuhkan

lingkungan kerja yang positif. Agar karyawan saling peduli dan tidak saling curiga, perusahaan juga harus menumbuhkan rasa saling percaya yang tinggi antara bawahan dan karyawan. Desain seperti ini memudahkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Setiap karyawan pada akhirnya akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan lebih mudah untuk berkontribusi.

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Winata (2022:16) menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hak pekerja setelah organisasi mengalokasikan waktu, tenaga, dan ide sesuai dengan kebijakan yang dapat berdampak pada kinerja di masa mendatang. Hatuwe & Kaimudin (2022:9) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima karyawan atas barang yang diperolehnya secara langsung maupun tidak langsung dari pemberi kerja, atau atas jasa atau hasil kerja yang diberikannya kepada organisasi. Kompensasi, menurut Dasmadi (2021:22), merupakan frasa umum yang digunakan untuk menggambarkan imbalan berupa uang yang diterima karyawan sebagai akibat dari hubungan kerjanya dengan perusahaan.

Dengan demikian, dari semua pengertian diatas bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa baik dalam bentuk *financial reward* atau barang dari perusahaan kepada pegawainya

atas jasa yang telah disumbangkan pada pekerjaannya untuk mendorong tingkat pengaruh kepuasan dan kinerja karyawan

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hatuwe & Kaimudin (2022:10) kompensasi bertujuan sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan

Pekerja yang dapat tunjangan gaji, upah, dan bentuk lainnya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan finansial. Jaminan bahwa mereka akan menerima gaji atau upah secara teratur akan menjamin bahwa mereka dan keluarga yang menjadi tanggungannya akan selalu memiliki keamanan finansial.

b. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Memberikan gaji yang lebih dan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Mengingat bahwa pemberian imbalan yang besar hanya dapat dilakukan jika pendapatan perusahaan lebih tinggi, maka semakin berani suatu perusahaan atau organisasi melakukannya, maka perusahaan tersebut akan semakin sukses.

d. Menciptakan Keseimbangan dan Keadilan

Untuk mencapai keseimbangan antara input (persyaratan) dan *output*, maka diperlukan pemberian gaji sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan tersebut.

3. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Winata (2022:18) mencantumkan berikut ini sebagai beberapa jenis kompensasi yang digunakan oleh bisnis atau organisasi:

a. Upah atau Gaji

Tarif upah per jam terkait dengan definisi upah atau gaji, di mana gaji karyawan meningkat seiring dengan lamanya waktu mereka bekerja. Gaji mereka didasarkan pada apa yang biasanya dibayarkan kepada staf pemeliharaan dan manufaktur. Namun, gaji, atau yang disebut gaji, biasanya terkait dengan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan, tergantung pada beban kerja dan jumlah tenaga kerja karyawan.

b. Insentif

Kompensasi ini dikasih sebagai pembayaran ekstra yang diterima karyawan dari perusahaan. Tentu saja, perusahaan menawarkan berbagai program insentif berdasarkan penjualan kegigihan pekerja, laba perusahaan. Perusahaan biasanya dimodifikasi untuk mencerminkan bagaimana aturan masing-masing memengaruhi upayanya untuk mengurangi biaya tertentu.

c. Tunjangan

Tunjangan ini dipahami sebagai beberapa fasilitas yang diterima karyawan dari perusahaan.

d. Fasilitas

Terakhir, ada cadangan staf, yang merupakan fasilitas. Fasilitas ini ditawarkan oleh perusahaan dan dapat berupa perlengkapan kerja, tempat parkir khusus, keanggotaan klub, mobil perusahaan, dan banyak lagi. Bergantung pada kapasitasnya, perusahaan mungkin menawarkan atau tidak menawarkan fasilitas ini kepada karyawannya.

4. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Garaika (2020:31) dimensi kompensasi yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Indikator Kompensasi Langsung adalah :

- 1) Gaji
- 2) Insentif

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Ketepatan
- 2) Keadilan Kompensasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Dian Asriani/2018/Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kota Makassar Jurnal Probability Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun 2018	Beban Kerja: a. Sasaran harus terpenuhi b. Kondisi Kerja c. Standar Kerja Lingkungan Kerja: a. Suasana b. Fasilitas Untuk Pegawai c. Hubungan Pekerja Kinerja Pegawai : a. Ketepatan b. Uraian c. Jumlah d. Kualitas	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Nindy Puspita Sari, Siti Rokhmi Fuadati/ 2018/ Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Stres kerja Terhadap	Kepemimpinan : a. Saling Percaya b. Menghargai pendapat bawahan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa :	Kinerja karyawan di <i>Apartemen Educity Residence</i> meningkat

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	<p>Kinerja Karyawan <i>Educity Residence Apartement</i> Surabaya</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Vol.7 Nomor : 8 Tahun : 2018</p>	<p>c. Mempertimbangkan perasaan bawahan</p> <p>d. Mempertimbangkan kenyamanan karyawan</p> <p>e. Mempertimbangkan kesejahteraan bawahan</p> <p>f. Mengakui kedudukan bawahan</p> <p>g. Mempertimbangkan unsur-unsur yang berhubungan dengan kepuasan kerja</p> <p>Beban Kerja:</p> <p>a. Situasi tugas</p> <p>b. Waktu</p> <p>c. Target</p> <p>Stres Kerja:</p> <p>a. Pemahaman yang kurang terhadap tugas pekerjaan</p> <p>b. Konflik di tempat kerja</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>secara signifikan berkat kepemimpinan.</p> <p>Kinerja karyawan di <i>Apartemen Educity Residence</i> sangat dipengaruhi oleh beban kerja.</p> <p>Kinerja karyawan di <i>Apartemen Educity Residence</i> terpengaruh secara negatif oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		c. Kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas d. Ruang kerja tidak memadai e. Harus segera menyelesaikan tugas f. Lingkungan kerja tidak sehat g. Bantuan yang kurang.		
3.	Laillul Aminah, Abdul Kodir Djaelani, & Khalikussabir / 2022/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan e- Jurnal Riset Manajemen Tahun:2022	Gaya Kepemimpinan: a. Keterampilan b. Komunikasi c. Kemampuan motivasi d. Mengendalikan bawahan e. Mengendalikan emosi Kompensasi : a. Kompensasi b. Upah c. Insentif d. Tunjangan e. Fasilitas Lingkungan Kerja:	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis Regresi berganda	Gaya seorang pemimpin memiliki dampak positif yang besar. terhadap kinerja pegawai Kinerja staf ditingkatkan secara signifikan melalui kompensasi. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang baik dan nyata

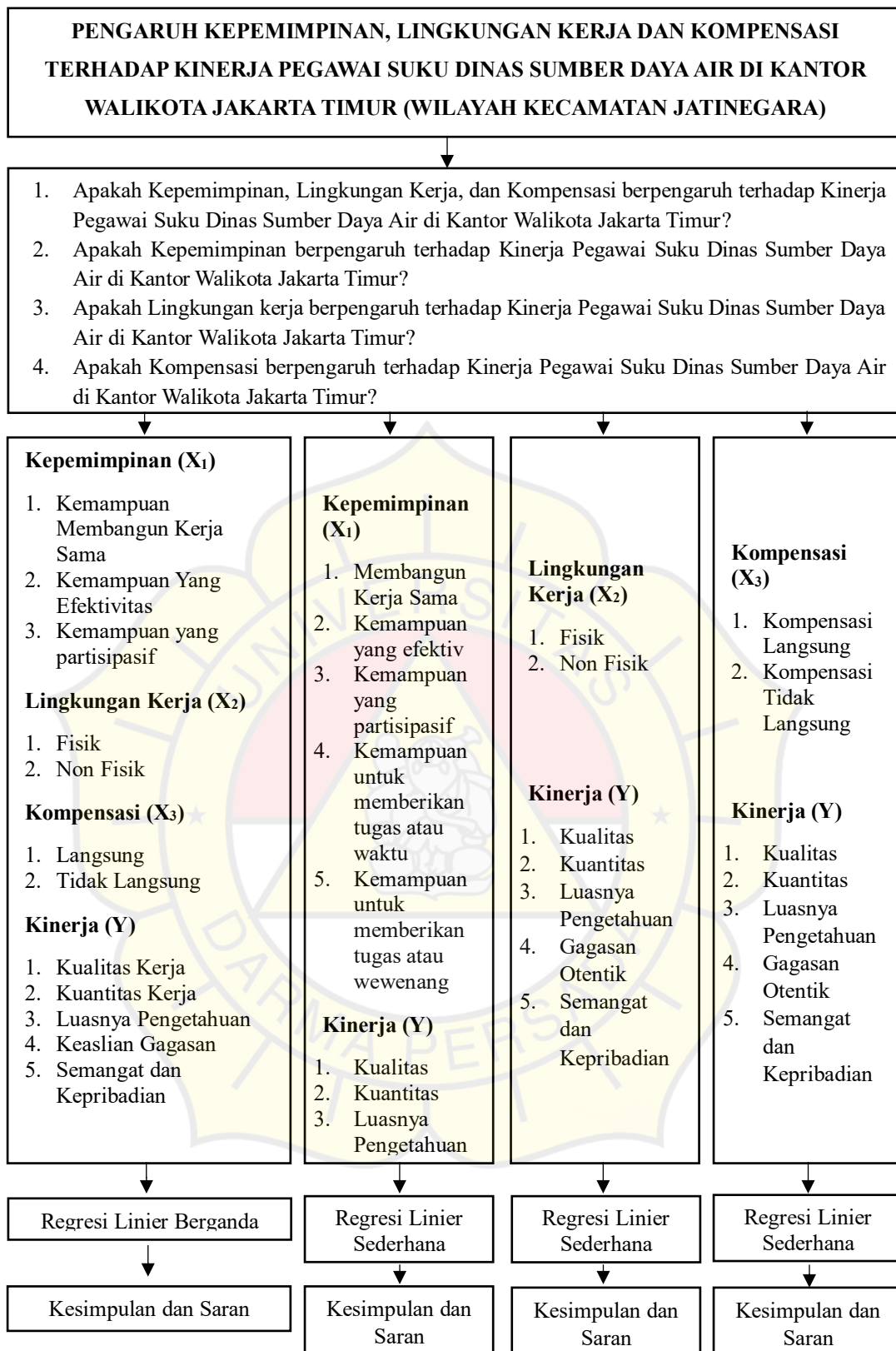
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		a. Bangunan atau kantor tempat kerja b. Peralatan pekerjaan c. Fasilitas d. Tersedia fasilitas angkutan e. Hubungan antara rekan kerja f. Hubungan atasan bawahan g. Kerja sama Kenerja: a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas c. Inisiatif d. Kerja sama e. Ketepatan f. Kemandirian		terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kementerian Kabupaten Pasuruan. Budaya tempat kerja, gaji, dan gaya kepemimpinan semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Mikin Sentono, Guston Sitorus, & Roby Wijaya /2023/ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Perencanaan dan Organisasi,	Kepemimpinan: a. Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja dan produksi b. Kepemimpinan struktur inisiatif dan konsideran Lingkungan:	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Kinerja pegawai di biro perencanaan dan Kementerian Luar Negeri sangat dipengaruhi oleh lingkungan, kepemimpinan

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
	Kementrian Luar Negeri Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia Vol. 9 Nomor 1 Hal: 225-234 Mei 2023	a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Kompensasi: a. Langsung b. Tidak Langsung Kinerja: a. Kualitas Kerja b. Jumlah c. Tanggung jawab d. Hasil kerja e. Sifat pribadi		kerja, dan kompensasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi lingkungan. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompensasi.
5.	Egi Saputro & Ahmad Darda/2019/Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ekobis : Vol : 9 No : 2 Tahun : 2019	Motivasi Kerja: a. Berusaha untuk maju b. Memanfaatkan waktu c. Ketekunan d. Kerja keras e. Orientasi masa depan Kompensasi: a. Langsung b. Tidak langsung Kinerja:	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan dorongan kerja.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Sikap kerja d. Terpercaya		
6.	Zulkifli Ramdhan <i>et.al/2022/Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor</i> Jurnal Economicus Vol : 16 Nomor : 2 Tahun : 202	Komunikasi: a. Transparansi b. Empati c. Bantuan d. Optimisme e. Keamanan (Kesetaraan) Kompensasi: a. Langsung b. Tidak langsung Kinerja: a. Mutu b. Kelimpahan c. Tepat waktu d. Efisiensi e. Kemandirian f. Dedikasi terhadap Pekerjaan	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Kinerja pegawai kantor kecamatan sebagian dan sekaligus dipengaruhi oleh komunikasi dan kompensasi. Di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:93), konteks yang menunjukkan bagaimana suatu teori terkait dengan berbagai elemen yang telah dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:

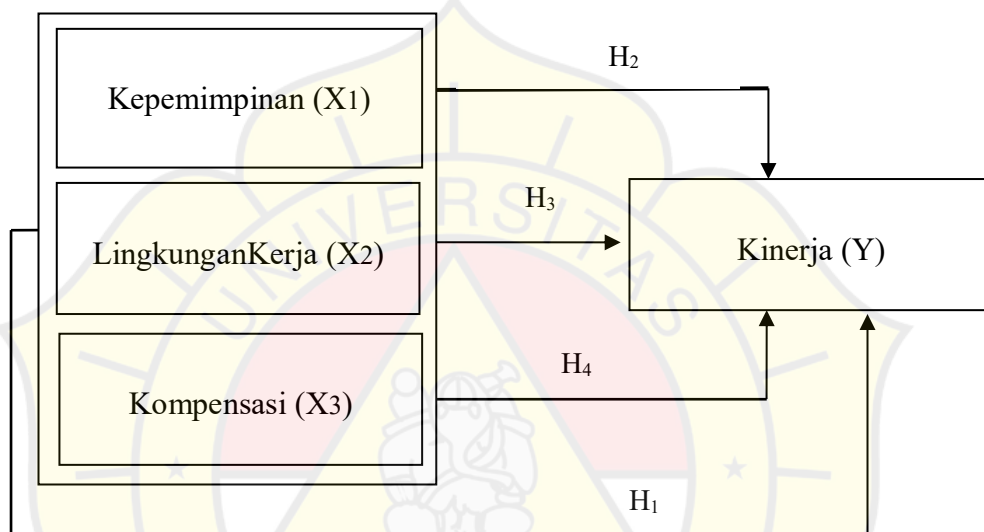


Sumber: Diolah Penulis

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:42) paradigma penelitian digambarkan sebagai cara berpikir yang menggambarkan hubungan antara variabel. Tiga variabel independen dan paradigma ganda digunakan dalam penyelidikan ini. Gambar berikut berfungsi untuk menggambarkan paradigma tersebut:



Dapat dilihat pada grafik di atas, yaitu kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kompensasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + bx$. Berikutnya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), Kompensasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis, menurut Sugiyono (2017:43), adalah penolakan sesaat akan topik penelitian, di mana rumusan tersebut dinyatakan sebagai pertanyaan. Berdasarkan teori yang relevan dan bukan pada fakta yang dikumpulkan lewat pengumpulan data, maka dianggap bersifat sesaat. Penulis dapat mengembangkan hipotesis berikut berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, dengan mempertimbangkan tinjauan pustaka dan teori-teori yang diterima:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Suku Dinas Sumber Daya Air di Kantor Walikota Jakarta Timur

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Suku Dinas Sumber Daya Air Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

4. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja(Y)

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja(Y)

H_{a4} : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja(Y)

