

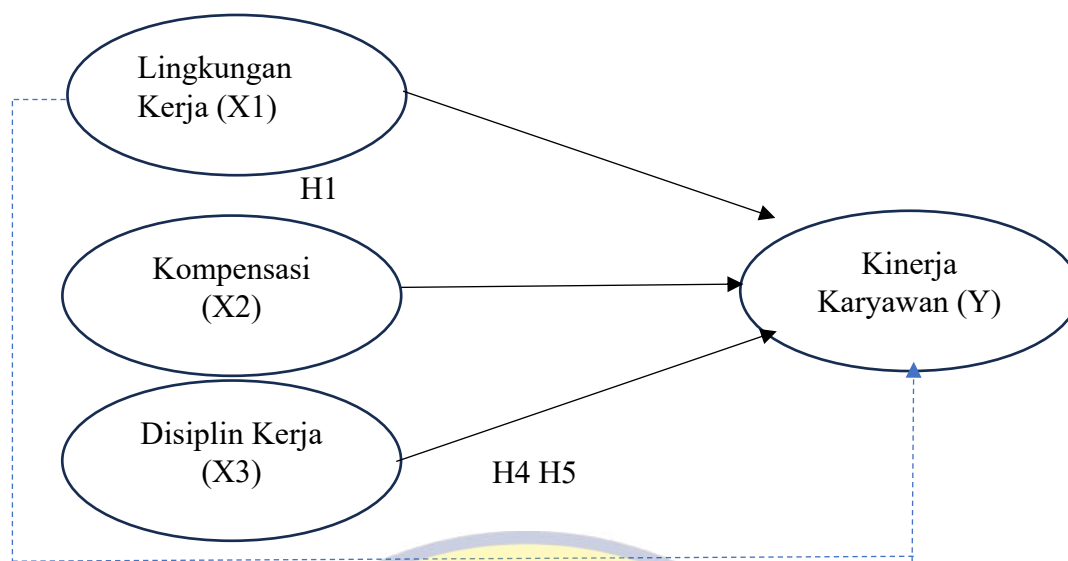
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran atau model teoretis yang menjelaskan hubungan antar variabel utama dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta pemahaman peneliti terhadap topik yang diteliti. Kerangka konseptual dapat disajikan dalam bentuk narasi maupun visual (diagram), dan berfungsi untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel-variabel dalam penelitian dihubungkan.

Pentingnya kerangka konseptual terletak pada perannya dalam memberikan arah dan fokus yang jelas terhadap penelitian. Dengan kerangka konseptual, peneliti dapat mengidentifikasi variabel yang relevan, menjelaskan hubungan kausal yang mungkin terjadi, serta membantu dalam menyusun instrumen penelitian dan metode analisis. Selain itu, kerangka konseptual juga memperkuat validitas teoritis penelitian dan memudahkan pembaca memahami alur pemikiran peneliti dalam menjawab rumusan masalah. Penelitian ini akan menelaah mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kerangka Konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

— Pengaruh Parsial

- - - Pengaruh Simultan dan Dominan

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sunyoto dalam Irma dan Yusuf (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekeliling pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan tugas-tugas yang diemban seperti halnya suhu udara, kebersihan, keamanan, penerangan dan sebagainya. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan

tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Lingkungan kerja berperan penting didalam menjalankan pekerjaan karena lingkungan adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Karyawan dihadapkan pada rutinitas di ruangan yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini ruangan kerja yang tidak rapih dan sempit akan menyebabkan ketidaknyamanan kepada karyawan saat bekerja. Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat yang baik juga bagi para karyawan, dimana karyawan akan lebih merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dapat bekerja secara maksimal, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dan kurang memadai akan berdampak pada kinerja karyawan karena memiliki semangat kerja yang rendah sehingga dapat mengganggu proses oprasional

perusahaan.

Kajian yang dilakukan oleh Dori Mitra Candana (2018), Mahendra Ryansa Gallen Gagah Pratama, M. Lies Endarwati, dan Risa Prasetyo (2023), Ratu, Timuneno, Maak, dan Nursiani (2023), Benny Benyamin Situmorang, Edward Efendi Silalahi, dan Hassanudin (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₁. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi dinyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai. Kompensasi yang diberikan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan dari karyawan dapat menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan kinerja. Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu berakibat pada kedisiplinan, sikap dan semangat kerja karyawan menurun. Pada

dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pegawai mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi sehingga organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat.

Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa sepadan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi dianggap tidak sepadan maka kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik karena dengan diberikan kompensasi yang sepadan karyawan akan merasa termotivasi dan semangat untuk bekerja, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018), Mulyeni, dkk. (2023), Haeruddin, dkk. (2023), Desfitriady dan Pandini (2023), Sagung Pradnyasita dan I Gusti Salit Ketut Netra (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk perkembangan organisasi atau perusahaan, kegunaan disiplin ini untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah meningkatkan efisiensi yang maksimal, dengan disiplin yang tinggi akan membuat karyawan lebih giat, menumbuhkan gairah semangat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan menjadi karyawan yang bermutu serta mampu menjalankan tugas dan kegiatan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja karyawan juga dapat diketahui. Disiplin berhubungan dengan kinerja karena dengan disiplin bahwa pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar

standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Jika disiplin kerja baik dalam suatu organisasi, tentu kinerja juga akan dan jika sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik, maka kinerja juga akan tidak baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggi Tasya Fahira Nasution (2023), Dedi Apriliyan, Fauzobihi, dan Allya Saputro (2023), Enge Christina, Pradiani, dan Fathorrahman (2023), Nathaniel, Axel Negeri, dkk. (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sunyoto dalam Irma dan Yusuf (2020), lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekeliling pekerja yang memengaruhi pekerja dalam mengerjakan tugas-tugasnya, seperti suhu udara, kebersihan, keamanan, penerangan dan sebagainya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan kenyamanan, motivasi, dan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik mendukung tercapainya target perusahaan karena karyawan merasa puas dan termotivasi. Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi perilaku kerja mereka. Hasil penelitian terdahulu oleh Mahendra Ryansa Gallen Gagah Pratama et al. (2023), Ratu, Timuneno, Maak, dan Nursiani (2023), Benny Benyamin Situmorang et al. (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan, bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi yang adil dan layak akan mendorong semangat kerja, meningkatkan loyalitas, dan produktivitas karyawan. Jika kompensasi tidak sesuai harapan, karyawan bisa merasa tidak dihargai, yang berdampak pada penurunan kinerja. Widyasari dan Setiawan (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa dan manufaktur.

Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam menaati aturan dan norma kerja yang berlaku. Karyawan yang disiplin menunjukkan tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Menurut Mangkunegara (2020), disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target organisasi. Fitriani (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan manufaktur. Ketika ketiganya diterapkan secara bersamaan, maka akan menciptakan iklim kerja yang positif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan hasil kerja pegawai.

H₄. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung penting dilakukan karena ketiga variabel yang diteliti lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja merupakan faktor strategis yang memengaruhi tingkat produktivitas

dan kualitas kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Manggala Jaya Gas Tulungagung, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pelayanan gas, efektivitas kerja karyawan menjadi elemen kunci dalam menjaga kualitas layanan, keamanan kerja, dan kepuasan pelanggan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Di sektor industri gas seperti PT. Manggala Jaya Gas, aspek lingkungan fisik seperti penerangan, ventilasi, kebersihan, dan keamanan menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan keselamatan kerja dan efisiensi operasional.

Jika lingkungan kerja kurang mendukung misalnya tempat kerja sempit, suhu tidak nyaman, atau minimnya fasilitas kerja maka hal ini bisa menghambat aktivitas operasional dan menurunkan semangat kerja karyawan. Akibatnya, risiko human error meningkat, dan produktivitas bisa menurun.

Kompensasi yang layak dan adil merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Dalam industri yang menuntut kerja fisik dan risiko tinggi seperti pengangkutan dan pengelolaan gas, kompensasi menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan untuk tetap bekerja dengan dedikasi tinggi. Karyawan yang merasa kompensasinya tidak sebanding dengan beban kerja atau risiko yang dihadapi cenderung mengalami penurunan motivasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Kompensasi juga berperan dalam meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover (pergantian karyawan).

Disiplin kerja berkaitan erat dengan kepatuhan terhadap peraturan, jadwal, dan prosedur kerja. Dalam lingkungan kerja seperti PT. Manggala Jaya Gas, karyawan dituntut memiliki disiplin tinggi untuk memastikan proses kerja berjalan lancar, tepat

waktu, dan aman. Kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan distribusi, pelanggaran prosedur keselamatan, dan bahkan potensi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi akan mendukung peningkatan produktivitas dan keandalan karyawan. Ketiga faktor ini saling terkait. Misalnya, kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan lebih disiplin; lingkungan kerja yang nyaman mendukung kedisiplinan dan semangat kerja; dan semua itu berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

H₅. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

