

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Jika sumber daya manusia dianggap penting untuk sebuah organisasi, maka salah satu implementasinya adalah investasi yang harus dilakukan oleh pemimpin pada bidang sumber daya manusia. Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sedangkan Sedarmayanti (2017:11) mengatakan MSDM adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Berbeda dengan pernyataan Sinambela (2021:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut pendapat beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang khusus yang mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk dapat menghasilkan kontribusi yang *maximal* terhadap perusahaan untuk memenuhi tujuan, target yang ingin dicapai oleh para karyawan dan juga perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, mnajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan

atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tujuan sebagaimana dijelaskan Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.

- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan manusia membutuhkan peran serta karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan mereka harus sesuai dengan tujuan organisasi, melalui motivasi dan pemeliharaan karyawan, tujuan ini akan dapat berjalan dengan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Di samping itu, dukungan dan peran serta tersebut juga dapat menjaga nama baik perusahaan, peningkatan efektifitas organisasi dan jalannya usaha pada tingkat fungsional serta tingkat individu karyawan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja merupakan sarana menunjang kelancaran proses kerja, dimana menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai

sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman, aman, tentram dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi pegawai. Juga pegawai nyaman dengan lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya tanpa adanya rasa beban dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Sehingga produktivitas karyawan akan tinggi dan prestasi karyawan pun meningkat serta prestasi kerja pegawai juga semakin lebih tinggi.

Menurut Pawirosumarto (2020:339) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas karyawan. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, dia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan kinerjanya akan tinggi juga. Sementara menurut Tamali & Munasip (2019:55) yang menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan. Karena lingkungan kerja berpengaruh langsung

terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja karyawan dan sebaliknya. Siagian & Khair (2018:59) menyatakan lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat aktivitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018:59) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja.

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar

karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai.

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di kerjakan di dalam perusahaan.

3) Fasilitas.

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkut.

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrikt di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan

lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat. Maka dari itu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu di perhatikan. seperti yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Afandi (2018:52), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

1) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Visual privacy sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi atau tata letak

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

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu

perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak 2020:39) :

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

1) Pelayanan makan dan minum.

- 2) Pelayanan kesehatan .
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi

adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Arep (2018:103)

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sinambela (2021:335) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berbeda dengan Mangkunegara (2017:129) mengatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut Sutrisno (2019:44) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang

yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

Dari ketiga pengertian diatas dapat di simpulkan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimedjo (Sutrisno 2019:94) disiplin kerja dibagi kedalam empat dimensi di antaranya adalah:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dimensi taat terhadap aturan waktu diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu.
- 2) Jam pulang yang tepat waktu.
- 3) Jam istirahat yang tepat waktu.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Cara berpakaian yang rapi.
 - 2) Bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas.
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- 3) Berhubungan dengan unit kerja.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Suwanto (2020:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan jasas basa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- 2) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 3) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja Mangkunegara (2017:129) adalah :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

5. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2019:94) peraturan- peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Sutrisno (2019:94).

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Menurut Wibowo (2020:289) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang

ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi dan semangat. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Sementara Dessler (2018:417) mengatakan kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan. Dengan demikian, perlu bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar untuk para karyawannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Khair (2017:4): Kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia.

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

2. Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi (2018:84) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi. Berikut dimensi dari kompensasi:

a. Kompensasi keuangan

Kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan diterima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus, dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam jangka pendek.

3) Insentif

Merupakan tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas.

1) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan wajib yang diberikan perusahaan kepada karyawan, umumnya berjumlah sama antar pegawai dikarenakan tidak bergantung nilai bobot jabatan.

2) Tunjangan hari raya

Pendapatan nonupah yang wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan di Indonesia. THR ini wajib dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:127) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif makin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar makin baik, maka tingkat kompensasi akan makin besar.

c. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan.

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi makin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan makin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah makin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan makin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom), maka tingkat upah/kompensasi akan makin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya makin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Sebaliknya, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

4. Macam-Macam Kompensasi

Menurut Badriyah (2020:164) Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif dan tunjangan lain. Kompensasi langsung terdiri sebagai berikut:

1) Gaji/Upah

Menurut Hasibuan (2019:118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Upah Insentif

Menurut Hasibuan (2019:118) upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

3) Bonus

Pengertian bonus menurut Badriyah (2020:167) adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) Menurut Badriyah (2020:168) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi Kepuasan kerja yang menyenangkan. Kompensasi tidak langsung digolongkan menjadi beberapa bagian yaitu :

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*)
 - a) Istirahat *on the job*, terdiri atas: Periode istirahat, Periode makan dan Periode waktu cuti.
 - b) Hari-hari sakit
 - c) Liburan dan cuti
 - d) Alasan lain, seperti kehamilan, kecelakaan, upacara pemakaman

2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

- a) Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
- b) Rencana-rencana pension
- c) Tunjangan hari tua
- d) Tunjangan pengobatan
- e) Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai

3) Program pelayanan pegawai

- a) Rekreasi
- b) Kaferia
- c) Perumahan
- d) Beasiswa pendidikan
- e) Fasilitas pembelian
- f) Konseling financial dan legal
- g) Beragam pelayanan lain

Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, dan sarana peribadatan dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan.

5. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut, menurut Suwanto dan Priansa (2019:224) :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.

b. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak alternative dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.

e. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat

dari makin banyaknya pelamar yang keluar kerja, hal ini berarti penghematan biaya.

f. Memenuhi Peraturan yang Berlaku

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Menurut Suryani (2020:2) kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara Fahmi (2021:176) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Lalu Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2017:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing. Sedangkan menurut Irianto dalam Sutrisno (2017 : 171) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika yang ada.

2. Dimensi Kinerja

Mangkunegara (2017:9) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

Dimensi Kualitas kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian

3) Kemampuan

b. Kuantitas

Menunjukkan banyak jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

Dimensi kuantitas dapat diukur dengan indikator :

1) Kecepatan

2) Kepuasan

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Dimensi tanggung jawab dapat diukur dengan indikator :

1) Hasil kerja

2) Mengambil keputusan

3) Sarana dan prasarana

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Sutrisno (2017:153) mengemukakan adanya dua faktor utama yang menentukan kinerja yaitu, Faktor disiplin Individu dan lingkungan, faktor faktor individu yang dimaksud adalah:

a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang

digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b. *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, diantaranya ialah kemampuan minat seorang pekerja, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing - masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

4. Kriteria Kinerja

Terdapat tiga kriteria menurut Afandi (2018:85) yaitu sebagai berikut :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi

karyawan yang membutuhkan hubungan personal. Sebagai contoh apakah sumber daya ramah atau menyenangkan.

- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan dengan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

5. Standar Kinerja

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti (2017:19) memiliki kriteria yaitu :

- a. Dapat Dicapai, sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- b. Ekonomis, biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- c. Dapat diterapkan, sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi yang ada.
- d. Konsisten, akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- e. Menyeluruh, mencakup semua aktifitas yang saling berkaitan.
- f. Dapat dimengerti, diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- g. Dapat diukur, harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.

- h. Stabil, harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i. Dapat diadaptasi, harus di desain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.

2.2 Landasan Empiris

Dalam penelitian ini, penulis menggali informasi dari berbagai penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Disamping itu bersumber dari jurnal dan skripsi untuk mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulisan ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Yulandri dan Onsadri/ 2020/Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan	Kompensasi a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas Disiplin Kerja a. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: analisis regresi liner berganda	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p><i>Journal of Business, Management and Accounting</i> E-ISSN:2715-2480 P-ISSN:2715-1913 Volume: 1 Nomor: 2 Tahun: 2020</p>	<p>b. Ketaatan terhadap standart kerja c. Kepatuhan terhadap peraturan d. Tingkat kewaspadaan</p> <p>Kinerja a. Kemandirian b. Efektivitas c. Ketepatan</p>		
2	<p>Pudjo Wibowo/2018/ Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis P-ISSN:1978-2241 E-ISSN:2541-1047 Volume: 10 Nomor: 2 Tahun: 2018</p>	<p>Kompensasi a. Gaji b. Insentif c. Asuransi</p> <p>Motivasi a. Kebutuhan rasa aman b. Kebutuhan penghargaan</p> <p>Kinerja a. Kuantitas b. Kualitas c. Efektivitas d. Ketepatan</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi liner berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kompensasi dan motivasi yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.</p>
3	<p>Muhammad Alwi/2017/ Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan</p>	<p>Kompensasi a. Kompensasi keuangan b. Kompensasi bukan keuangan</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p>	<p>Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, kompetensi dan</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Jurnal Logika P-ISSN:1978 – 2560 E-ISSN: 2442- 5176 Volume: 19 Nomor: 1 Tahun: 2017	Kompetensi a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Kerja Motivasi a. Prestasi b. Kebutuhan Kinerja a. Kerjasama b. Kuantitas c. Kualitas	Alat analisa: analisis jalur (<i>path analysis</i>)	motivasi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ baik secara parsial maupun simultan.
4	Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid/2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia E-ISSN: 2460- 9471 P-ISSN: 2443- 2830 Volume: 4 Nomor: 2 Tahun: 2018	Lingkungan Kerja a. Tata letak ruang kerja b. Hubungan rekan kerja Etos Kerja a. Komunikasi antar karyawan b. Kepatuhan c. Kesungguhan Disiplin Kerja a. Kehadiran tepat waktu b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan c. Menaati peraturan kerja d. Menjalankan prosedur e. Kerja Kinerja a. Kuantitas b. Kemampuan	Metode kuantitatif Alat analisa: analisis regresi liner berganda	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		c. Ketepatan		
5	<p>Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy/2019/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai</p> <p>Jurnal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu E-ISSN: 2598-3083 P-ISSN: 2614-1469 Volume: 2 Nomor: 1 Tahun: 2019</p>	<p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Kehadiran tepat waktu b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan c. Menaati peraturan kerja</p> <p>Motivasi</p> <p>a. Kepemimpinan b. Prestasi c. Pelatihan d. Kebutuhan</p> <p>Kinerja</p> <p>a. Kuantitas b. Kemampuan c. Ketepatan</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif-asosiatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi liner berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Lalu secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai.</p>
6	<p>Muhamad Ekhsan/2019/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic</p>	<p>Motivasi</p> <p>a. Pendapatan b. Relaksasi c. Keuntungan d. Dorongan dalam bekerja</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>a. Waktu b. Kemampuan c. Ketegasan</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi liner berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan P-ISSN: 1978-2586 E-ISSN: 2597-4823 Volume: 13 Nomor: 1 Tahun: 2019</p>	<p>Kinerja a. Kuantitas b. Kualitas</p>		<p>hasil uji simultan dan hasil Uji Parsial juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.</p>
7	<p>Trifena Setiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat/2020/ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen P-ISSN:2355-1488 E-ISSN:2615-2932</p>	<p>Motivasi a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri</p> <p>Kompensaasi a. Gaji/Upah b. Insentif c. Asuransi d. Fasilitas kantor e. Tunjangan</p>	<p>Metode penelitian: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi liner berganda</p>	<p>Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sementara motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Volume: 8 Nomor: 1 Tahun: 2020	Kinerja a. Ketepatan waktu b. Kualitas kerja c. Kuantitas kerja		
8	Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri/2018/ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja POLRI di Polsek Medan Area Jurnal Ilmiah Magister Manajemen E-ISSN:2623- 2634 Volume: 1 Nomor: 1 Tahun: 2018	Kepemimpinan a. Kemampuan b. Efektivitas c. Partisipatif Lingkungan kerja a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Motivasi a. Prestasi b. Kebutuhan c. Pelatihan Kinerja a. Kualitas b. Kuantitas c. Pengetahuan d. Kerjasama e. Kreatifitas f. Inovasi	Metode penelitian: eksploratif Alat analisa: analisis regresi liner berganda	Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Bukhari & Sjahril Effendi Pasaribu/2019/ Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang	Motivasi a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: analisis regresi liner berganda	Menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh

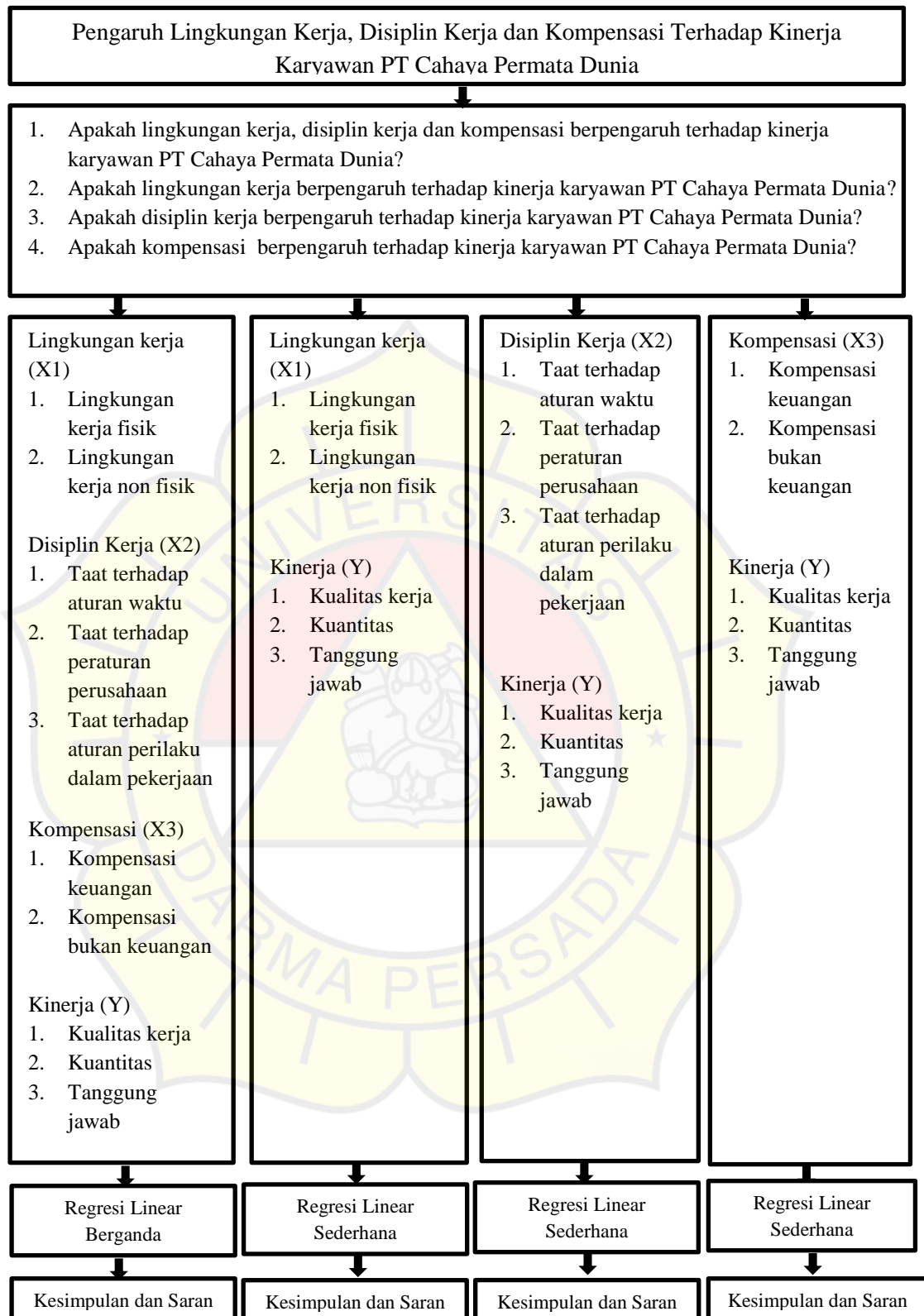
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen E-ISSN:2623- 2634 Volume: 2 Nomor: 1 Tahun: 2019	Kompetensi a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap Lingkungan Kerja a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Hubungan kerja Kinerja a. Kualitas pelayanan b. Komunikasi c. Kecepatan d. Kemampuan e. Inisiatif		signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Abu Sari, Fakhry Zamzam & HarunSyamsudin /2020/Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E-ISSN:2745- 7257 Volume: 1	Kepemimpinan a. Kharismatik b. Kemampuan c. Pendelegasikan waktu Kompensasi a. Kompensasi langsung b. Kompensasi tidak langsung Motivasi a. Kepemimpinan b. Prestasi c. Pelatihan d. Kebutuhan	Metode penelitian: kuantitatif Alat analisa: analisis regresi liner berganda	Menunjukkan bahwa Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidaksignifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Nomor: 2 Tahun: 2020	Kinerja a. Kualitas b. Efisiensi c. Kriteria d. Keefektifitan		motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017 : 93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Permata Dunia maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar di bawah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y)

2. Apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

3. Apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

4. Apakah kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)?

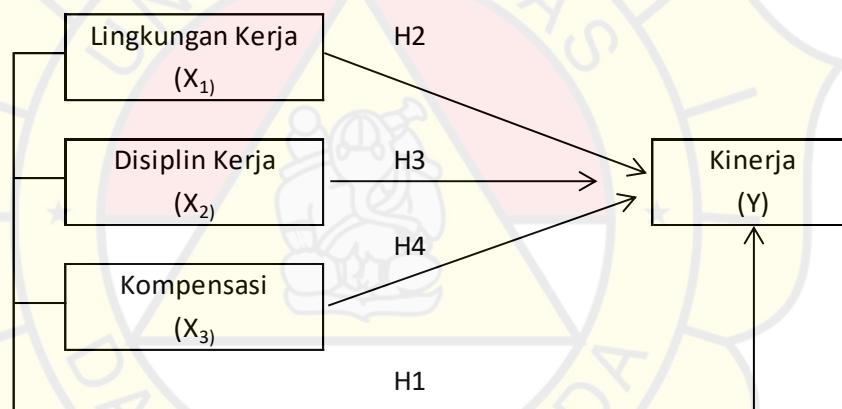
Ho: tidak ada pengaruh antara kompensasi (X3) dengan kinerja

karyawan (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara kompensasi (X3) dengan kinerja

karyawan (Y)

Dari hipotesa yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan paradigma penelitiannya yang menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber: Diolah Penulis tahun 2022

Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.