

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 Ajabar (2020 : 4) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi instansi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Hasibuan (2019 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk penciptaan instansi, pegawai dan masyarakat. Menurut Ricardianto (2021 : 15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama instansi, pegawai dan masyarakat maksimal.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang harus dimiliki instansi guna menjadi proses berjalannya kegiatan operasional instansi agar terjalan secara efisien dan efektif.

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen tersebut merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu instansi. Komponen ini nantinya akan bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang menjadi tujuan dari instansi. Maka dari itu tiap komponen memiliki peran penting masing-masing. Berikut ini akan dijelaskan beberapa komponen manajemen sumber daya manusia diantaranya :

Menurut Hasibuan (2019 : 10) komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin yang akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

b. Pegawai

Pegawai adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Pegawai wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan

perjanjian. Posisi pegawai dalam suatu instansi dibedakan atas dua bagian yaitu pegawai operasional dan pegawai manajerial (pimpinan).

c. Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019 : 21) fungsi sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas

pencapaian tujuan instansi, kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan instansi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha instansi.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu instansi, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah metode untuk menemukan dan menyetujui syarat-syarat, serta membeli barang, jasa, atau pekerjaan lainnya dari sumber eksternal, sering kali dilakukan dengan menggunakan proses tender atau lelang.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terarah dan terencana untuk membuat dan memperbaiki, sehingga semakin bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sebagai upaya menciptakan mutu yang lebih baik.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah aktivitas memadukan keinginan pekerja serta kepentingan organisasi supaya tercipta kerja sama yang memberikan kepuasan. Pekerja bisa memenuhi kebutuhannya dengan senang hati serta instansi mendapatkan keuntungan dengan tanpa beban moral.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan untuk menjaga suatu barang atau memperbaikinya sampai suatu kondisi yang bisa diterima.

j. Kedisiplinan

kedisiplinan merupakan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan secara sadar, sukarela dan senang hati dari individu terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur, ketaatan terhadap asa, dan lain-lain.

k. Pemberhentian

pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara suatu badan usaha/instansi dengan seseorang atau beberapa orang

pegawai karena suatu sebab tertentu. Sebab pemutusan hubungan kerja yang dimaksud adalah karena keinginan badan usaha/instansi dan keinginan pegawai itu sendiri.

2.1.2 Kinerja Pegawai

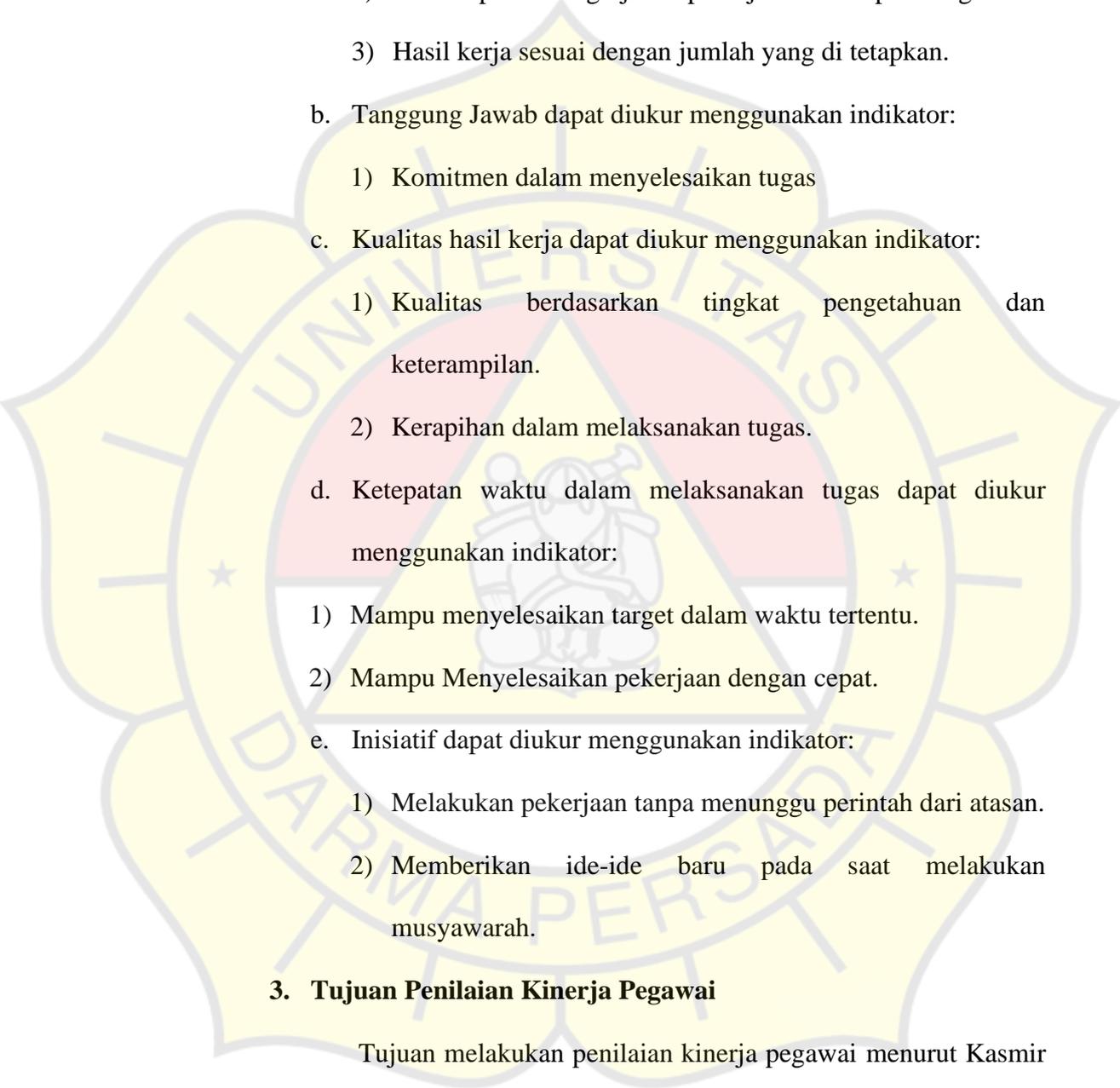
1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019 : 182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Afandi (2021 : 83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Ansory (2018 : 208) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil proses dari pekerjaan suatu pegawai yang diberikan oleh instansi yang berjalan sesuai rencana, waktu, dan tempat yang telah ditugaskan oleh Instansi tersebut.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Affandi (2018 : 89), dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 
- a. Kuantitas kerja dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.
 - 2) Kemampuan mengerjakan pekerjaan melampaui target.
 - 3) Hasil kerja sesuai dengan jumlah yang ditetapkan.
 - b. Tanggung Jawab dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Komitmen dalam menyelesaikan tugas
 - c. Kualitas hasil kerja dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Kualitas berdasarkan tingkat pengetahuan dan keterampilan.
 - 2) Kerapihan dalam melaksanakan tugas.
 - d. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Mampu menyelesaikan target dalam waktu tertentu.
 - 2) Mampu Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
 - e. Inisiatif dapat diukur menggunakan indikator:
 - 1) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
 - 2) Memberikan ide-ide baru pada saat melakukan musyawarah.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan melakukan penilaian kinerja pegawai menurut Kasmir (2018 : 200) yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Memperbaiki kualitas kerja berarti merubah kualitas pekerjaan dari yang kurang baik menjadi lebih baik.

b. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan sangat penting untuk mencapai tujuan. Jika ada pegawai yang tidak mampu bekerja pada posisi yang telah ditentukan maka sebaiknya dipindahkan sesuai dengan kemampuannya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat dibuat sebagai landasan untuk perencanaan dan pengembangan karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah kemampuan. Begitu juga dengan pengembangan, dengan adanya pengembangan membuat pegawai semakin semangat dan tidak bosan.

e. Penyesuaian kompensasi

Semakin meningkat kinerja maka semakin besar kompensasi yang diberikan.

f. Inventori kompensasi pegawai

Inventori pegawai kompensasi pegawai berarti penyimpanan data-data dan informasi mengenai pegawai.

g. Kesempatan kerja yang adil

Kesempatan kerja yang adil maksudnya pegawai yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa yang sesuai.

h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Dengan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maka akan menambah nilai positif terhadap kinerja pegawai.

i. Budaya kerja

Budaya kinerja dihasilkan dari adanya penilaian kinerja. Pegawai akan berupaya meningkatkan kinerjanya dan akan mengubah kinerja ke arah penghargaan dan produktivitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Dalam sebuah instansi perlu diterapkan sanksi untuk memberikan efek jera bagi pegawai yang melanggarnya. Berat ringannya sanksi yang diberikan ditentukan sebagaimana besarnya kesalahan yang dilakukan.

4. Kriteria Kinerja

Terdapat tiga kriteria menurut Afandi (2018 : 112) sebagai berikut:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai. 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.

- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan dengan daya saing internasional.

5. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Affandi (2018 : 20) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi pekerja dengan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional instansi.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- i. Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif membuat produktivitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai meningkat. Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam instansi.

Menurut Suprapti (2020 : 312) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu instansi atau perusahaan mempunyai peran yang penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2019 : 152) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Niagara (2021 : 485) lingkungan kerja sebagai

"keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri".

Dari beberapa pengertian Lingkungan Kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018 : 604) lingkungan kerja di instansi 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 pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembaban yang ada di dalam ruangan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di instansi, Seperti tersedianya fasilitas penerangan yang cukup serta peralatan yang dapat menunjang aktivitas kerja.

4) Tersedianya sarana transportasi

Tersedianya sarana transportasi mendukung para pegawai untuk sampai dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

5) Kebersihan

Kebersihan lingkungan bukan hanya di tempat bekerja, misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dapat mengganggu pekerjaan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai 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 instrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu instansi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan pegawai

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

3) Kerjasama antar pegawai

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

4) Suasana pekerjaan

Suasana yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama suasana milik pribadi bagi pegawainya. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut affandi (2018 : 67) 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.

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018 : 66) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis seperti berikut:

a. Faktor Lingkungan fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1) Rencana ruang kerja

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

2) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan

pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan.

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

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya, privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat 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 kerja.

3) Frustasi

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

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

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 di tempat kerja.

5. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018 : 70) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian itu dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Merupakan aspek yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap pekerja. Pelayanan yang baik akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terus menjaga nama baik instansi melalui produktivitas kerjanya.

b. Kondisi kerja

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

c. Hubungan pegawai

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

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar disiplin dalam pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok. Menurut Affandi (2018 : 11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Umi dan Sri (2018 : 42) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Arief (2020 : 226) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan-peraturan yang diberlakukan para pegawai untuk memperbaiki sikap dan moral yang ada pada masing-masing individu dalam melakukan tugas yang telah diberikan untuk mendukung

keberhasilan dan peningkatan kinerja agar lebih baik supaya mencapai tujuan utama dari instansi.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Nasution (2020 : 87) adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran
 - 1) Datang dan pulang ke kantor tepat waktu.
- b. Tata cara kerja
 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan.
 - 2) Menaati aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan cara berhubungan dengan unit kerja lain.
 - 3) Menaati aturan perilaku yang sesuai dengan jabatan.
- c. Ketaatan pada atasan
 - 1) Menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur.
- d. Kesadaran dalam bekerja
 - 1) Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati.
 - 2) Menaati aturan dalam bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - 3) Menaati aturan lainnya tentang apa yang boleh dan tidak.
- e. Tanggung jawab
 - 1) Senantiasa bertanggung jawab atas hasil kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Arief (2020 : 233) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam instansi
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

4. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Affandi (2018 : 18-19) jenis-jenis dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan instansi yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar disiplin diri, mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin korektif, merupakan disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
- c. Disiplin progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018 : 11) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Menurut Wibowo (2020 : 211) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan menurut Mujanah (2019 : 59) berpendapat bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan instansi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang sudah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra dari prestasi pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah instansi dan kompensasi adalah bentuk seluruh imbalan yang telah diterima pegawai atau hasil kerja pegawai pada suatu instansi atau perusahaan. Berikut dimensi kompensasi menurut Badriyah (2019 : 164), yaitu:

a. Kompensasi keuangan (Langsung)

Kompensasi ini diwujudkan dengan pemberian sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan, lalu diterima secara langsung dalam bentuk gaji atau upah, bonus dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang telah diberikan secara langsung dan secara periodik kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

3) Insentif

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

b. Kompensasi bukan keuangan (Tidak langsung)

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas. Kompensasi bukan keuangan merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan dan fasilitas instansi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018 : 105) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

b. Kemampuan dan Kesiediaan Instansi

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan instansi untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Instansi Pegawai

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

d. Produktivitas Kerja Pegawai

Apabila produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya

pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai.

f. Biaya Hidup

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

g. Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang besar pula.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/ Tahun/ Judul	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Analisa	Hasil
1.	Rini Astuti, Suhendri. Vol 5. No 2 Tahun (2019) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama	Kompensasi : a. Arti penting b. Fleksibilitas c. Frekuensi d. Visibilitas e. Biaya Motivasi : a. Dorongan mencapai tujuan b. Semangat kerja c. Inisiatif dan kreatifitas d. Rasa tanggung jawab Kinerja Karyawan : a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab	Metode: Kuantitatif Alat analisa: Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: ada pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama
2.	Denok Sunarsi, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persadadi Jakarta Jurnal Senmea, Vol.5, No.1, Hal: 117-123	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja psikis b. Lingkungan kerja psikologis Kinerja Karyawan: a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan	Metode: Kuantitatif Alat analisa: Regresi linier berganda	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,2%

		waktu d. Efektifitas		
3.	Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi/2020/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Humaiora, Vol 4, No. 1, April 2020: 15-33 ISSN 2548- 9585	Motivasi: a. Kebutuhan eksistensi b. Penghargaan c. Kebutuhan relasi d. Kebutuhan mengembangka n diri Disiplin Kerja: a. Sikap dalam menjalankan tugas b. Sikap dalam menerima sanksi c. Patuh terhadap tata tertib dan patuh terhadap atasan Kinerja Pegawai: a. Kuantitas dari hasil b. Kualitas dari hasil c. Ketepatan waktu dari hasil d. Kehadiran e. Kemampuan	Metode: Kuantitatif Alat analisa: Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Ratu Erlina Gentari/2022/ Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor UPBJJ-	Iklim Organisasi: a. Pemecahan masalah b. Melakukan pekerjaan sesuai SOP c. Interaksi antar karyawan	Metode: Kuantitatif Alat analisa: Regresi linier berganda	Iklim organisasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

	<p>UT Serang).</p> <p>Jurnal Manajemen Perusahaan, Vol. 1 No. 1 Maret 2022 E-ISSN 2828- 6332.</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik <p>Kinerja Pegawai:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian 		
5.	<p>Rina Loliyana/2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi</p> <p>Jurnal Dimensi, Vol 10 Nomor 2: 317-330 ISSN: 2085- 9996</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kemampuan pengambilan keputusan Kemampuan memotivasi Kemampuan komunikasi Tanggung jawab Mengendalikan emosi <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Semangat kerja Inisiatif dan kreatif Rasa tanggung jawab <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik <p>Kinerja Pegawai:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inovasi Kecepatan kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa: Regresi linier berganda, regresi linear sederhana</p>	<p>Hasil penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> c. Keakuratan kerja d. Kerja sama 		
6.	<p>Wahyudi /2019/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p><i>SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business</i>, 2 (3), 351-360.</p>	<p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sikap dalam menjalankan tugas b. sikap dalam menerima sanksi c. patuh terhadap tata tertib dan patuh pada atasan <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketentraman b. Dorongan untuk dapat bekerja <p>Kinerja Pegawai:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Kendala kerja d. Sikap kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa: Regresi linier berganda</p>	<p>Kontirbusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan.</p>
7.	<p>Boby Andhika Pratama, Supriyatin/ 2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dream Tour & Travel Surabaya.</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, b. Sirkulasi udara ditempat kerja, c. Kebisingan ditempat kerja, d. Bau tidak sedap di tempat kerja, e. Keamanan ditempat kerja. <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap aturan waktu, b. Taat terhadap peraturan 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisa: Regresi linier berganda</p>	<p>Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,099 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>

	<p>Manajemen Volume 9, Nomor 1</p> <p>e-ISSN: 2461-0593</p>	<p>perusahaan,</p> <p>c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan,</p> <p>d. taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.</p> <p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji, b. Upah insentif, c. asuransi, d. tunjangan.</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <p>a. ketepatan penyelesaian tugas, b. kesesuaian jam kerja, c. tingkat kehadiran, d. kerjasama antar karyawan e. kepuasan kerja.</p>	<p>kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.</p>
--	---	--	--

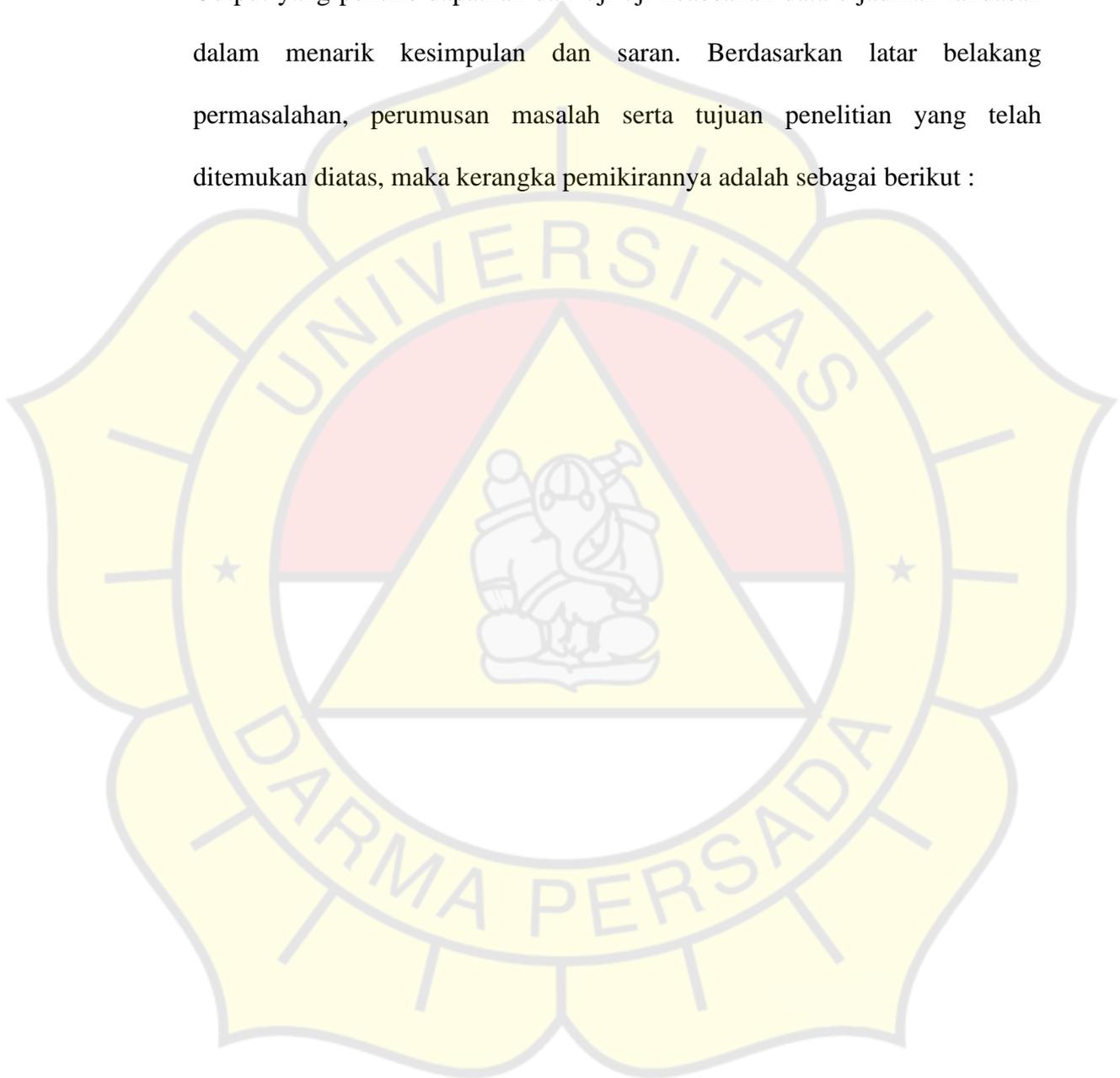
Sumber : Diolah Oleh Penulis 2023

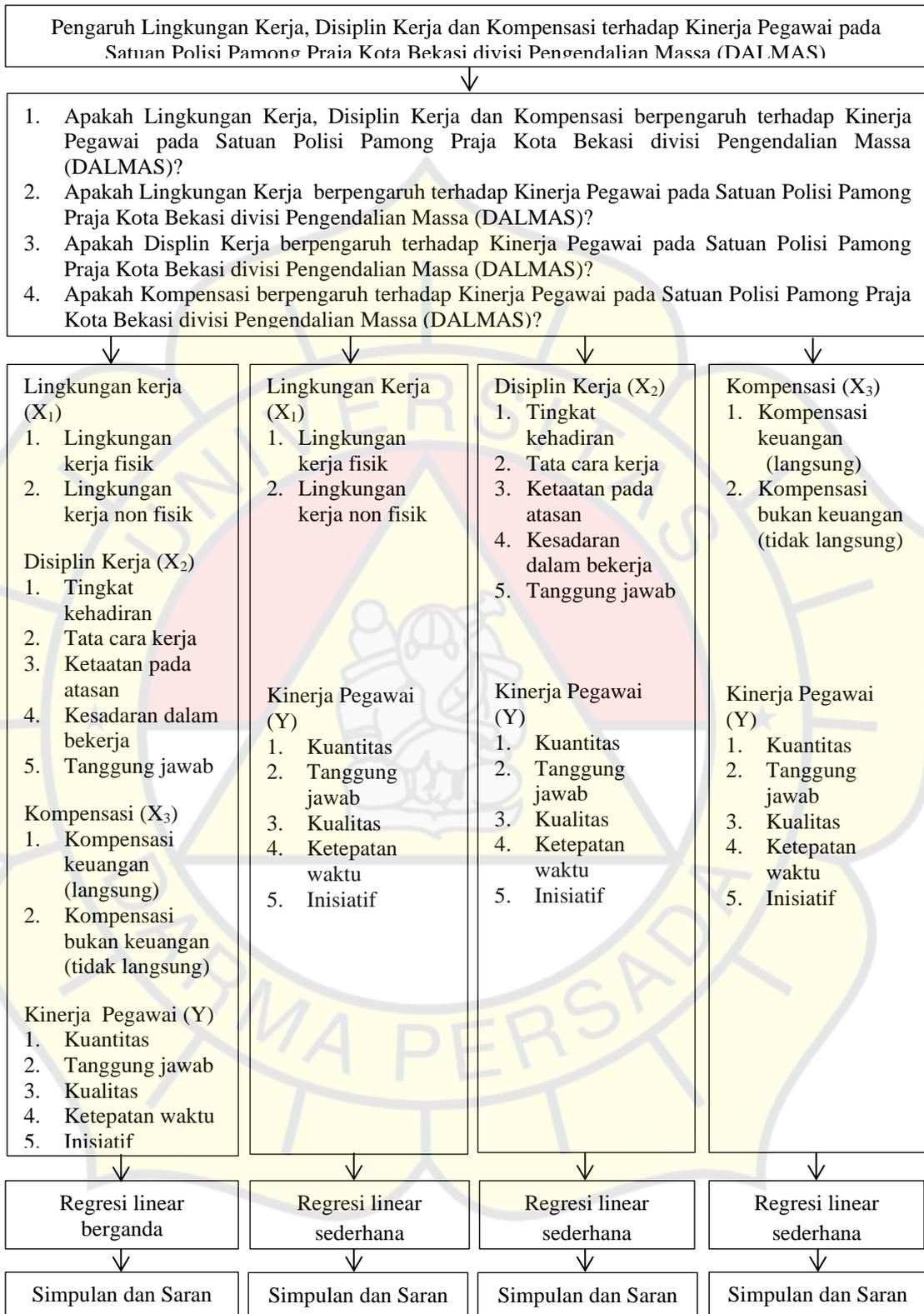
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS)”. Untuk mengukur sikap dan pendapat para responden, penulis menggunakan metode Kuesioner. Output yang penulis dapatkan dari uji-uji keabsahan data dijadikan landasan dalam menarik kesimpulan dan saran. Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah ditemukan diatas, maka kerangka pemikirannya adalah sebagai berikut :





Sumber : Diolah Oleh Penulis 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019 : 99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

- b. Apakah lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

- c. Apakah disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

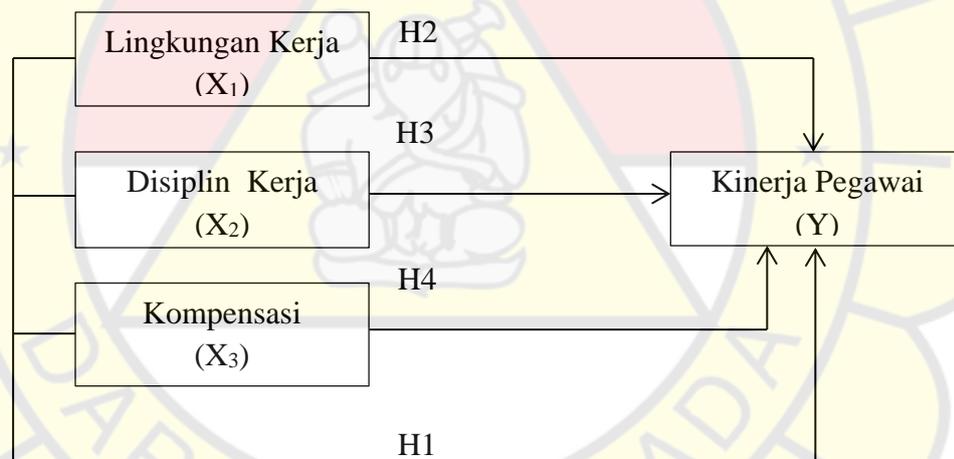
Ha: terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

d. Apakah kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)?

Ho: tidak ada pengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Ha: terdapat pengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (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 oleh penulis 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$