

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis terhadap, keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia menurut Lijan (2016:18-19) di jelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

b. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada

waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Resource Development (HRD) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

d. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan *equitable* bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

e. Keamanan dan kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan karyawan dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena karyawan yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* jangka panjang bagi organisasi.

f. Pegawai dan Relasi Kerja

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun dari 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum mengakui serikat kinerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempresentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas serikat kerja. Ketika serikat buruh mempresentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar-tawaran kolektif.

3. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2019:3) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Sasaran manajemen sumber daya manusia

Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralsir tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang lain.

b. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen sumber daya manusia membantu pimpinan untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.

c. Tujuan kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

d. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.

e. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f. Tujuan individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu kenyamanan saat bekerja. Menurut Nabawi (2019:173) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Faktor-faktor yang berada di lingkungan kerja merupakan sesuatu yang penting bagi karyawan atau pegawai agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu hal yang berada ditempat kerja yang mempengaruhi seseorang karyawan dalam melakukan aktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung disuatu perusahaan atau instansi yang mereka kerjakan

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:31) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial, ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

a) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Warna Ruangan

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

menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

d) Dekorasi

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.

e) Keamanan 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)

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, meliputi:

a) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

b) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap jenis lingkungan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik:

a. Faktor-Faktor lingkungan kerja fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Silitonga yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan karyawan:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

b. Faktor-Faktor lingkungan kerja non fisik

Menurut Silitonga (2020:68) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi 2, diantaranya:

1) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan (*vertical*)

Sikap yang tunjukan atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati, dan menghargai sangat diperlukan dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa rasa tertekan antar semua pihak.

2) Hubungan kerja antar karyawan (*Horizontal*)

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan juga mengingat perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan itu pasti ada keterkaitan satu sama lain dan harus berkelompok, apabila hubungan ini tidak dijaga maka pekerjaan yang diberikan tidak akan menjadi maksimal dan perusahaan menjadi rugi dalam segala aspek. Salah satu untuk mengatasi masalah hubungan kerja adalah dengan membudayakan komunikasi dan musyawarah dalam menentukan keputusan.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, diantaranya:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi 2 kategori, diantaranya lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi, dan pusat kerja, kemudian lingkungan perantara atau yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti suhu ruangan, sirkulasi udara, kelembaban, kebersihan, bau yang tidak sedap dan lain sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan yang bersifat *horizontal* maupun *vertical*.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair, (2020:111) adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

a. Fasilitas

b. Kebisingan

- c. Sirkulasi udara
- d. Hubungan kerja

6. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Siagian dalam Ita Rahmawati Lailatus Sa'adah M. Nur Chabibi (2020: 10) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

- a. Hubungan antar karyawan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hubungan dengan atasan Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian

pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak dan menurut Umi dan Sri (2018:25) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian Motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketentuan pada pencapaian tujuan yang menjadi keinginan kuat seseorang.

2. Dimensi Motivasi

Menurut Jepry dan Nanda (2020:1980) Dimensi motivasi adalah:

a. Kondisi Kerja

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

b. Perencanaan Kerja

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Pengawasan

Dilakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Enny (2019:25), yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan fleksibel.

4. Prinsip-prinsip Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang strategis dalam aktivitas belajar seseorang. Tidak ada seorang pun yang belajar tanpa motivasi. Tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan belajar. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam belajar tidak hanya sekedar diketahui, tetapi harus diterangkan dalam aktivitas belajar-mengajar. Ada

beberapa prinsip motivasi dalam belajar seperti dalam uraian berikut:

a. Motivasi Sebagai Dasar Penggerak Yang Mendorong Aktivitas Belajar

Seseorang melakukan aktivitas belajar karena ada yang mendorongnya. Motivasi adalah sebagai dasar penggerak yang mendorong seseorang untuk belajar. Minat merupakan kecenderungan psikologis yang menyenangkan suatu objek, belum sampai melakukan kegiatan. Namun minat adalah motivasi dalam belajar. Minat merupakan potensi psikologi yang dapat dimanfaatkan untuk menggali motivasi. Bila seseorang sudah termotivasi untuk belajar, maka dia akan melakukan aktivitas belajar dalam rentang waktu tertentu. Oleh karena itulah, motivasi diakui sebagai dasar penggerak yang mendorong aktivitas belajar seseorang.

b. Motivasi Intrinsik Lebih Utama daripada Motivasi Ekstrinsik dalam Belajar

Dari seluruh kebijakan pengajaran, guru lebih banyak memutuskan memberikan motivasi ekstrinsik kepada setiap anak didik. Anak didik yang malas belajar sangat berpotensi untuk diberikan motivasi ekstrinsik oleh guru supaya dia rajin belajar. Efek yang tidak diharapkan dari pemberian motivasi ekstrinsik adalah kecenderungan ketergantungan

anak didik terhadap segala sesuatu di luar dirinya. Selain kurang percaya diri, anak didik juga bermental pengharapan dan mudah terpengaruh. Oleh karena itu motivasi intrinsik lebih utama dalam belajar.

c. Motivasi Berupa Pujian Lebih Baik daripada Hukuman

Meski hukuman tetap diberlakukan dalam memicu semangat belajar anak didik, tetapi masih lebih baik penghargaan berupa pujian. Setiap orang senang dihargai dan tidak suka dihukum dalam bentuk apa pun juga. Memuji orang lain berarti memberikan penghargaan atas prestasi kerja orang lain. Hal ini akan memberikan semangat kepada seseorang untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Tetapi pujian yang diucap itu tidak asal ucap, harus pada tempat dan kondisi yang tepat. Kesalahan pujian bisa bermakna mengejek.

d. Motivasi Berhubungan Erat dengan Kebutuhan Belajar

Dalam kehidupan anak didik, membutuhkan penghargaan, perhatian, ketenaran, status, martabat, dan sebagainya merupakan kebutuhan yang wajar bagi anak didik. Semuanya dapat memberikan motivasi bagi anak didik dalam belajar. Guru yang berpengalaman harus dapat memanfaatkan kebutuhan anak didik, sehingga dapat memancing semangat belajar anak didik agar menjadi anak yang gemar

belajar. Anak didik pun giat belajar untuk memenuhi kebutuhannya demi memuaskan rasa ingin tahunya terhadap sesuatu.

e. **Motivasi dapat Memupuk Optimisme dalam Belajar**

Siswa yang mempunyai motivasi dalam belajar selalu yakin dapat menyelesaikan setiap pekerjaan. Dia yakin bahwa belajar bukan kegiatan yang sia-sia. Hasilnya akan berguna tidak hanya kini, tetapi juga di hari mendatang.

5. Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam sebuah organisasi. Indikator-indikator tersebut sebagai berikut:.

- a. Pemberian gaji
- b. Pemberian Bonus
- c. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja
- d. Diterima dalam kelompok
- e. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
- f. Kebutuhan akan penghargaan diri
- g. Pengakuan akan prestasi
- h. Kemampuan
- i. Keterampilan

6. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Pengertian kompensasi secara umum adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik berupa fisik maupun non-fisik dan

harus dihitung serta diberikan kepada seseorang. Pengertian kompensasi umumnya merupakan suatu objek yang diberikan, kecuali dari pajak pendapatan. Arti lain juga, kompensasi adalah imbal baik berupa uang atau non-uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini, pengertian kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit karena di dalamnya akan melibatkan berbagai dasar, di antaranya dasar kelayakan, dasar logika, dasar rasional, dan apakah dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

2. Dimensi Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra dari prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah instansi dan kompensasi adalah bentuk seluruh imbalan yang telah diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada suatu organisasi. Berikut dimensi dari 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/upah, bonus dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang telah diberikan secara langsung dan secara periodik kepada pegawai 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 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 karen

diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan pengobatan, reaksi dan fasilitas olahraga.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mengarah kepada pemberian kompensasi menurut Sinambela (2018:234) yaitu:

a. Produktivitas

Instansi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja pegawai terhadap instansi.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan instansi dalam membayar, instansi tidak akan membayar kompensasi pegawai melebihi kemampuan instansi tersebut dalam memberikan kompensasi.

c. Ketersediaan untuk membayar

Ketersediaan untuk membayar akan berpengaruh kepada kebijakan pemberian kompensasi untuk pegawai. Banyak instansi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua instansi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi

d. *Supply* dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja juga biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak dan wajar.

f. Undang-undang peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan tentang ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam suatu instansi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang serta peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi instansi.

Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

4. Jenis-jenis Kompensasi

Ada dua bentuk jenis-jenis kompensasi yaitu :

a. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Di bagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi Finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun,

tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi dalam bentuk non Finansial

Di bagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

5. Tujuan Kompensasi

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

c. Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

d. Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

e. Stabilitas Pegawai

Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai

f. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya

g. Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

h. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

6. Manfaat Kompensasi

Kompensasi juga merupakan motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan.

“Manfaat kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas karyawan meningkat
- b. Komitmen terhadap perusahaan meningkat
- c. Motivasi kerja meningkat
- d. Semangat kerja meningkat
- e. Kinerja karyawan meningkat
- f. Konflik kerja dapat dikurangi
- g. Memberikan rasa aman
- ★ h. Memberikan rasa kebanggaan ★

2.1.5 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib

serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. 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 tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Demikian pula menurut Chewe & Taylor (2021:46) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Berikut ini adalah dimensi disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Afandi (2018:14) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

a. Ketaatan waktu

Disiplin waktu sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melakukan tugas dengan tepat waktu

b. Tanggung jawab kerja

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi

instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang

sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

4. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Arief (2020:231) Fungsi disiplin kerja yaitu:

- a. Menata kehidupan bersama
- b. Membangun kepribadian
- c. Melatih kepribadian
- d. Hukuman
- e. Menciptakan lingkungan kondusif

5. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut R.Supomo dan Nurhayati (2018:139) adapun tujuan disiplin kerja, yaitu:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya

2.2 Landasan Empiris (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
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul/Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisisnya	Hasil Penelitian
1.	<p>Ardin Putra dan Kartir Aprianti</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 8 No.1 Tahun 2020 ISSN : 2686-2646</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Kerja sama b. Ketersediaan sarana kerja c. Suasana kerja</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Ketepatan waktu b. Tingkat kesetiaan/kepatuhan pada peraturan c. Menggunakan peralatan kantor dengan baik d. Tanggung jawab</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Sederhana</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima</p>
2	<p>Dian, Sumantri dan Budi Darma</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari</p> <p>Jurnal Mahasiswa, Vol. 1, November 2021</p>	<p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>Lingkungan Kerja :</p> <p>a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. tersedianya fasilitas kerja</p>	<p>Metode : kuantitatif</p> <p>Alat analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari</p>

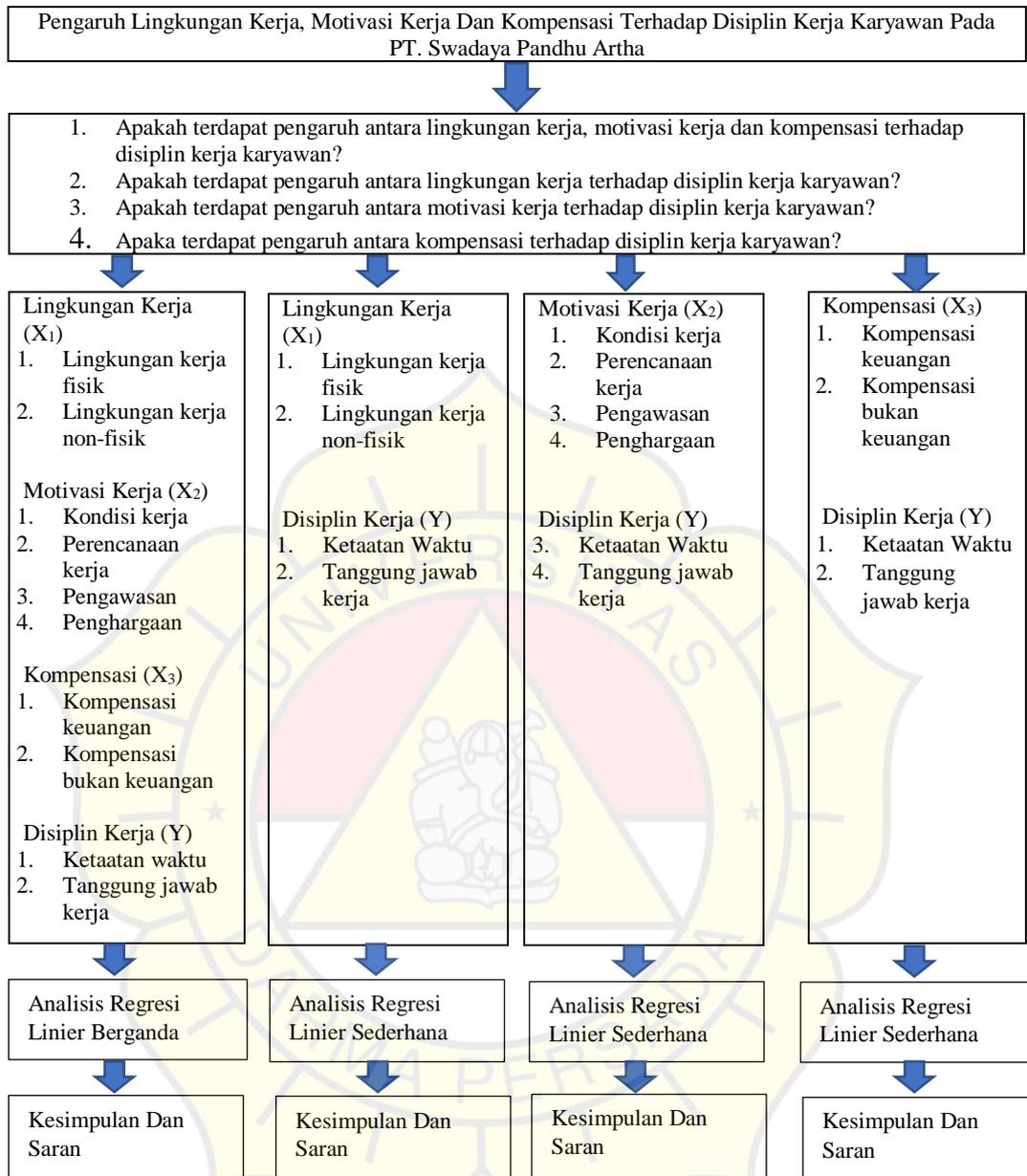
		Disiplin Kerja : a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor		
3.	Said Muhammad Rizal dan Radiman Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepmimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 NO. 1 Maret 2019 ISSN : 2623-2634	Motivasi : a. Motivasi Internal b. Motivasi Eksternal Disiplin Kerja : a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja	Metode Kuantitatif : Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja
4.	Eka Putra Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Jaya Mitra Abadi Pekanbaru Jurnal Ekonomi dan bisnis, VOL. 13 No. 2, Juni 2022 ISSN : 1410-7988	Kompensasi : a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Benefit dan Services Disiplin Kerja : a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan e. Etika kerja	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV, Jaya Mitra Abadi Pekanbaru
5.	Bulan Fatma, Dianawati	Kepuasan Kerja :	Metode : Kuantitatif	Kepuasan kerja, stres

	Suryaningtyas dan Andi Nu Graha/2021/Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang	<ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan bersama b. Tujuan organisasi c. Tujuan pemimpin <p>Stres Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Emosi b. Promosi berpikir c. Kondisi seseorang <p>Beban Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keadaan emosional b. berlangsung hidup <p>Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pembagian Kerja b. Sadar akan tugas c. Hasil kerja d. Tanggung jawab 	Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG.
--	--	--	---	---

Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat oleh penulis untuk memahami penulis dalam memahami inti dari apa yang penulis ingin sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swadaya Pandhu Artha. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT.Swadaya Pandhu Artha Kelapa Gading

Ho : Tidak ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi Kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT.Swadaya Pandhu Artha

Ha : Ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT.Swadaya Pandu Artha

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT.Swadaya Pandu Artha

Ho : Tidak ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y)

Ha : Ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y)

3. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT.Swadaya Pandu Artha

Ho : Tidak ada berpengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y)

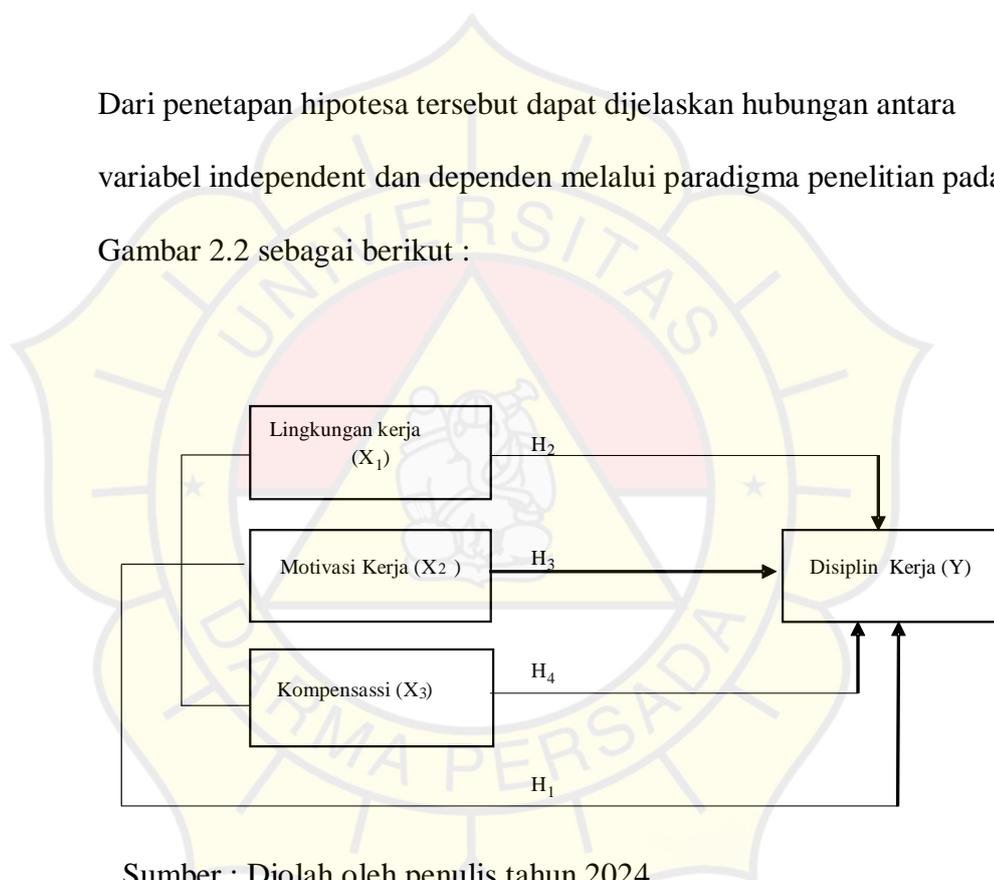
Ha : Ada berpengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y)

4. Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan pada PT.Swadaya Pandhu Artha

H_0 : Tidak ada berpengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap disiplin Kerja (Y)

H_a : Ada berpengaruh antara kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y)

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada Gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) satu variabel dependent yakni disiplin kerja (Y), dimana lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan

persamaan regresi : $Y = a + bX$. Berikutnya dimana lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

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

