

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai tingkat kinerja yang menjadi target perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan di bawahnya. Semua yang menjadi karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer mulai dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, juga agar semua karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana, *et al.*, 2019). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun

kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Aji, *et al.*, (2015), faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kompensasi menentukan perilaku dan kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan juga meningkat. Hal tersebut memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Sebagaimana diungkapkan Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan wajib memiliki aturan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraannya dalam bekerja.

Pernyataan tentang kompensasi tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Erik Martinus (2016), Anoki Herdian Dito, dkk. (2010), Ferrry Setiawan

(2014), dan Catherine Purnama (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega (2019) dan Edi Sugiono (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kompensasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja (Nanulaitta, 2018). Mardiana dalam Aji, *et al.* (2015) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan keinginan karyawan maka akan mampu menciptakan suasana tempat kerja yang baik sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya yang menjadi tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Darmadi (2020), Kevin C (2019), Darmawan (2018), dan Elfiana, dkk. (2018),

dimana masing-masing hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Koko Aldianto, dkk. (2021) dan Kharisma, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016:332), disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Meissy Purnawijaya (2019), Jasman Saripuddin Hasibuan (2019), Suwanto (2019) dan Ade Muslimat (2021) yang juga mendapatkan hasil dimana disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifah (2022) dan Rona Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika disiplin kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

CV. Akemi Bali Craft Klungkung yang beralamat di Dusun Beneng, Desa Getakan, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Bali ini merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kerajinan alat-alat rumah tangga yang terbuat dari kayu. Masing-masing karyawan diharapkan agar sanggup menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik. Dalam persaingan usaha kerajinan alat-alat rumah tangga yang terbuat dari kayu, yang dimana sebagian besar proses produksi dan penjualan melibatkan karyawan CV. Akemi Bali Craft Klungkung, terdapat berbagai kendala dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi karyawan. Kendalan tersebut dapat menimbulkan dampak saat menjalankan proses produksi maupun penjualan pokok tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan ditemukan fenomena yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.

Ditemukan masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan. Adanya kondisi dimana kompensasi tidak dikeluarkan sesuai tanggalnya sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara optimal, selain itu lingkungan kerja kurang memberikan kenyamanan seperti ruangan yang sempit dan disiplin kerja masih adanya karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan serta pemanfaatan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sehingga menimbulkan kendala dalam pencapaian tujuan.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data target dan realisasi pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Produk
Pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	% Persentase Target
1	2	3	4	$5=(4:3) \times 100$
1	2017	850.000.000	830.000.000	97,64%
2	2018	1.000.000.000	910.000.000	91,00%
3	2019	2.600.000.000	2.300.000.000	88,46%
4	2020	3.800.000.000	3.500.000.000	92,10%
5	2021	5.800.000.000	5.100.000.000	87,93%

Sumber : CV. Akemi Bali Craft Klungkung, 2021.

Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan selalu mengalami fluktuasi dari tahun 2017-2021. Pada tahun 2017 jumlah realisasi penjualan produk sebesar Rp830.000.000 sedangkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp.850.000.000. Hal tersebut berarti perusahaan hanya mampu menjual

produk sebesar 97,64% dari target yang telah dibuat. Pada tahun 2018 jumlah realisasi penjualan sebesar Rp.910.000.000 sedangkan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp.1.000.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang mencapai 91,00% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2019 jumlah realisasi penjualan barang sebesar Rp.2.300.000.000 sedangkan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp.2.600.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang mencapai 88,64% dari target. Pada tahun 2020 jumlah realisasi penjualan barang sebesar Rp.3.500.000.000 sedangkan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp.3.800.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang mencapai 92,10% dari target. Pada tahun 2021 jumlah realisasi penjualan barang sebesar Rp.5.100.000.000 sedangkan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp.5.800.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang mencapai 87,93% dari target. Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak terealisasi dengan baik. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan perlu untuk ditingkatkan agar target penjualan dapat dicapai dengan maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perusahaan CV. Akemi Bali Craft Klungkung memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya. Data jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Akemi Bali Craft Klungkung yang disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pemberian Kompensasi
Pada Karyawan CV. Akemi Bali Craft Klungkung
Tahun 2021

No	Bulan	Upah (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Bonus (Rp)	Jumlah Kompensai (Rp)
1	Januari	100.000.000	-	3.750.000	103.750.000
2	Februari	100.000.000	-	-	100.000.000
3	Maret	100.000.000	12.500.000	-	112.500.000
4	April	100.000.000	-	-	100.000.000
5	Mei	100.000.000	-	-	100.000.000
6	Juni	100.000.000	-	3.750.000	103.750.000
7	Juli	100.000.000	-	-	100.000.000
8	Agustus	100.000.000	-	-	100.000.000
9	September	100.000.000	-	-	100.000.000
10	Oktober	100.000.000	-	3.750.000	103.750.000
11	Nopember	100.000.000	-	-	100.000.000
12	Desember	100.000.000	-	-	100.000.000
Jumlah		1.200.000.000	12.500.000	11.250.000	1.223.750.000
Rata-Rata		100.000.000	1.041.667	937.500	101.979.167

Sumber : CV. Akemi Bali Craft Klungkung 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi berupa upah sebesar Rp 100.000.000 per bulan untuk 50 orang karyawan. Upah yang diberikan sesuai dengan kehadiran, keterampilan dan prestasi secara global. Tunjangan hari raya yang diberikan setiap bulan Maret sebesar Rp. 12.500.000 untuk diberikan sama rata ke setiap karyawan. Bonus yang diberikan setiap bulan Januari, Juni dan Oktober sebesar Rp.3.750.000 untuk diberikan sama rata ke setiap karyawan. Meskipun perusahaan telah diberikan kompensasi, namun masih ditemukan keluhan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi yaitu kurangnya perhatian pimpinan akan standar upah minimum kabupaten (UMK) dan belum adanya tunjangan kesehatan serta ketenagakerjaan. Perusahaan memang belum mampu memberikan upah sesuai upah minimum kabupaten (UMK) Klungkung karena kemampuan keuangan

perusahaana. UMK Klungkung standarnya Rp.2.538.000 pada Tahun 2021 menurut www.detik.com (diakses Senin, 1 Agustus 2022). Perusahaan juga belum mampu memberikan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan kepada karyawannya. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dan biasanya pulang perusahaan menanggung biaya premi BPJS Kesehatan karyawannya sebagai bentuk kompensasi. Tetapi, CV. Akemi Bali Craft Klungkung belum mampu mendaftarkan karyawannya pada Program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung ?
- 2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung ?
- 3) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.

- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari proses dan hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Penelitian akan menguraikan secara sistematis teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori *Goal-Setting Theory* dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap tujuannya akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Lantham, (2018). *Goal setting teory* adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang. *Goal* adalah sesuatu yang secara sadar diusahakan individu agar tercapai, tetapi hal tersebut berada diluar individu tersebut (Locke dkk. 2018). Menurut *Goal* adalah target dan

objektif untuk performasi dimasa yang akan datang Newstrom dan Davis. Ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya. *Goal* tersebut akan mempengaruhi *performance* mereka dalam bekerja.

Goal setting bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. Misalnya *customer service* dapat dilihat jika *performance*-nya saat ini lebih rendah dari *goal* yang telah ditetapkannya maka dapat terlihat gap atau diskrepansi diantaranya dan hal ini dapat menjadi motivator bagi dirinya. Dari pendapat para ahli di atas dapat serta disimpulkan untuk *goal setting* bahwa pengertian berdasarkan penetapan sasaran atau target berorientasi hasil. Manajemen yang berorientasi dengan hal ini dianggap lebih baik karena lebih menekankan pencapaian hasil, kesempatan sehingga memberi manajemen yang sasaran pada kepada tenaga kerja untuk mengerti bagaimana seharusnya bekerja, dan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan lebih terbina karena terjadi interaksi antara yang memberi tugas dengan pelaksana. Secara umum pengertian *goal setting theory* ini adalah penetapan sasaran atau target yang akan dicapai tenaga kerja.

Terkaitan kompensasi dengan *goal setting teory* bahwa dapat mengarahkan upaya kinerja karyawan meningkatkan prestasi rencana-rencana kegiatan. Terkait lingkungan kerja dengan *goal setting teory* yaitu setiap karyawan mempunyai kemampuan tersendiri untuk mengelola

suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan atasan. Terkait disiplin kerja dengan *goal setting teory* setiap perubahan yang terjadi pada disiplin kerja, akan meningkatkan perubahan pada kinerja karyawan. Pada organisasi atau perusahaan itu upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat dari disiplin semakin besar disiplin yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkatnya juga kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya (Rotinsulu & Hartono, 2018).

Moeheriono dalam Jufrizen (2018) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan (Nanulaita, 2018).

Mangkunegara dalam Daulay & Manaf (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah

dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut (Sidanti, 2015). Chuzaimah dalam Daulay et al. (2019) menyatakan karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Bambang Guritno dan Waridin dalam Sidanti (2015) menyatakan bahwa “kinerja” merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Diatas telah dijelaskan, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan

pengembangan karyawan yang barusaja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai (Liyas & Primadi, 2017).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Rivai dan Basri dalam Budianto & Kartini (2015) menyebutkan pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) yang merupakan bahwa:

$$\textit{Human performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

- 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Khaerul Umam dalam Kristanti & Pangastuti (2019), beberapa tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) pencapaian target; (2) loyalitas; (3) pelatihan dan penghargaan; (4) promosi; (5) mendorong agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar kinerja; (6) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas output

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi juga menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Daulay *et al.*, 2017).

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seseorang. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawannya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan (Nanulaitta, 2018).

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi (Jufrizen,

2015). Samsudin Sadli dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial).

Rivaidalam (Kadarisman, 2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jufrizen (2017) menjelaskan bahwa kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Notoatmodjo dalam Manik (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Produktivitas.

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar.

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3) Kesiediaan untuk membayar.

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi.

4) Permintaan tenaga kerja.

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5) Organisasi karyawan.

Dengan adanya organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

- 6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

3) Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili dalam Supomo & Nurhayati (2018) tujuan kompensasi sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, maka semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*output*”.

4) Indikator Kompensasi

Menurut Umar dalam Manik (2016) Indikator-indikator kompensasi sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Elizar & Tanjung (2018) juga menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka

dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati *et al.*, 2014). Saydam (dalam Rahmawati *et al.*, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lewa dan Subono dalam (Rahmawati *et al.* 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja,

maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto & Kartini, 2015). Sedarmayanti dalam Astuti & Iverizkinawati (2018) 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. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan

kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Norianggono *et al.*, 2014).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Zainul & Taufik, 2012). Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan (Sidanti, 2015).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati dalam Budianto & Kartini (2015) yang dapat memepengaruhi lingkungan kerja adalah:

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

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

2) Temperatur ditempat 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 diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Dekorasi di tempat kerja

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.

5) 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).

3) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rahman (2017), manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto & Kartini (2015) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman,

tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Sidanti, 2015).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Sikap semacam ini tidak hanya dituntut dari pegawai sebagai individu, tetapi juga dari kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut disiplin kerja harus dibangun pada setiap pegawai mulai dari dini. Dengan adanya sumber daya yang baik, dan kedisiplinan kerja yang baik maka kompetensi yang baik akan tercipta, sehingga kinerja yang baik akan ikut serta dalam organisasi tersebut (Almunawaroch *et al.*, 2017). Hasibuan dalam Maddinsyah & Wahyudi (2017) menjelaskan disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk

mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017). Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang & Siagian, 2011). Sutrisno dalam Supomo & Nurhayati (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Supomo & Nurhayati, 2018).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Jufrizen, 2018). Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Sutrisno, 2012). Disiplin kerja dapat dinyatakan dengan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai perusahaan, turunnya kinerja pegawai di perusahaan karena disiplin yang kurang dari karyawan akan membuat kinerja perusahaan juga ikut menurun.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan

lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) 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. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3) Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2015) fungsi disiplin kerja sebagai berikut:

- (1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi;
- (2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik;
- (3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi; dan
- (4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) Indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Kehadiran yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan.
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan, harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan antar manusia, serta keamanan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti pada yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab. Jadi pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini sebagai berikut:

A. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan kompensasi finansial dan

kompensasi nonfinansial sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji pengaruh yang dominan. Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,861 + 0,750 X_1 + 0,292 X_2$. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variabel X_1 (Kompensasi Finansial) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016), berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0, 05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0, 05 yaitu sebesar 0,000.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010), yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga. Penelitian ini menggunakan Kompensasi sebagai variabel independen, Motivasi sebagai variabel intervening, dan Kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Slamet Langgeng dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 57 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan (2014), berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh karyawan pada CV. Berkas Anugrah yang berjumlah 32 orang responden. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkas Anugrah.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega (2019), berjudul Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 32 orang dan semua populasi digunakan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan Yuta Hotel Manado. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh

karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado dan dapat digunakan untuk merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka panjang.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Catherine Purnama (2016), berjudul Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Surabaya. Jumlah responden adalah 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang dibagikan kepada karyawan berupa pengukuran kompensasi dan disiplin kerja dan kuisioner dibagikan kepada kepala divisi berupa pengukuran kinerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono (2021), berjudul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri. Populasi yang diteliti sebanyak 113 responden. Hasil penelitian

menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi AMOS versi 22 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pusdatin. Variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi sebagian pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja mampu memediasi penuh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

B. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihalo (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong 120 responden Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F, Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah $4,019 > t$ Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika $4,011 > 1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{count} 20,529 > F_{table} 3,07$ dengan nilai $0,000 < 0,05$.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Kevin C (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara

simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Sampel yang diperoleh sebanyak 36 responden. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas). Berdasarkan hasil uji Ttest menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Elfiana dkk (2018), Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau dengan sampel 40 responden. Metode yang digunakan adalah teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Koko Aldianto dkk (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji R². Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah: $Y = 0.423 + 0.785X_1 + 0.372X_2$. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung adalah 30.878 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai Fhitung 30.878 > Ftabel, hal ini menunjukkan

bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.483 atau sebesar 48.3%. Artinya persentase pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48.3%, sedangkan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma dkk (2020), Pengaruh kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Metode Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dengan teknik probability sampling (sampel jenuh). Data diolah dengan SmartPLS, dianalisis dengan convergent validity, discriminant validity, composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE), Collinearity Statistics (VIF), uji path coefficient, uji goodness of fit, uji hipotesis menggunakan bootstrap, serta uji pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

C. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan seleksi yang telah dilakukan, diambil 120 responden yang digunakan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berpengaruh dan satu variabel yang tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai t hitung sebesar 3,818 (positif) lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil daripada 0,05 (signifikan). Variabel motivasi mempunyai

pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena diperoleh nilai t hitung sebesar 0,039 (positif) lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,969 lebih besar daripada 0,05 (signifikan). Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,320 (positif) lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98063 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (signifikan).

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Jumlah responden adalah 56 orang. Teknik pengolahan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan (2019), Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan sebanyak 57 karyawan. Sedangkan sampel yang dipergunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas,

regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R² (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

- 6) Penelitian Yang dilakukan oleh Arifah (2022), Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten purworejo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dan dengan teknik sampling jenuh dimana jumlah sampel sebanyak 60 orang pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo, serta melalui uji koefisien determinasi dibuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo sebesar 68,8%, sedangkan sebesar 31,2% berasal dari variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung (2019), Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (6,088) > t tabel (2,028) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,227) $0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,039) $0,05$. Berdasarkan hasil uji F diketahui disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam dengan nilai f hitung (24,986) > f table (2,86) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Uji R^2 (Koefisiensi Determinasi) kontribusi disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9 %.

Tabel 2.1
Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun/Judul	Variabel				Hasil Temuan
		Kom	LK	DK	KK	
1	Usman Fauzi dkk (2014), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda.	√			√	Hasilnya kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama
2	Erik Martinus dkk (2016), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya.	√			√	Hasilnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Anoki Herdian Dito dkk (2010), Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga	√			√	Hasilnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ferry Setiawan dkk (2014), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah.	√			√	Hasilnya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah.
5	Tanod Nanda Aromega dkk (2019), Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado.	√			√	Hasilnya kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.
6	Catherine Purnama dkk (2016), Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima.	√			√	Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis, Tahun/Judul	Variabel				Hasil Temuan
		Kom	LK	DK	KK	
7	Edi Sugiono (2021), Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri	√			√	Hasilnya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pusdatin.
8	Ronal Donra Sihaloho dkk (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.		√		√	Hasilnya secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Darmadi (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.		√		√	Hasilnya bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
10	Kevin C dkk(2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah.		√		√	Hasilnya Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.
11	Darmawan (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen.		√		√	Hasilnya Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Elfiana dkk (2018), Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.		√		√	Hasilnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis, Tahun/Judul	Variabel				Hasil Temuan
		Kom	LK	DK	KK	
13	Koko Aldianto dkk (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kpemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli.		√		√	Hasilnya Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM tirta Deli kabupaten Deli
14	Kharisma dkk (2020), Pengaruh kompetensi, Lingkungan Krja Dan Moivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang.		√		√	Hasilnya Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
15	Qomariyah (2020), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap.			√	√	Hasilnya Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16	Fregrace Meissy Purnawijaya (2019), Pengaruh Disiplin Kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya.			√	√	Hailnya Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.
17	Jasman Saripuddin Hasibuan (2019), Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai			√	√	disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
18	Suwanto (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.			√	√	Hasilnya Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan

No	Penulis, Tahun/Judul	Variabel				Hasil Temuan
		Kom	LK	DK	KK	
19	Ade Muslimat (2021), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.			√	√	Hasilnya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Arifah (2022), Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten purworejo.			√	√	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo, serta melalui uji koefisien determinasi dibuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo.
21	Rona Tanjung (2019), Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam.			√	√	Hasilnya Disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterangan :

Kom = Kompensasi

LK = Lingkungan Kerja

DK = Disiplin Kerja

KK = Kinerja Karyawan