

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor – faktor lain seperti modal, metode, dan material. Dengan adanya sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia di suatu perusahaan harus dikelola secara baik agar dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Menurut Novitasari dkk (2020), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan kinerja dalam perusahaannya baik, maka harus mengelola sumber daya manusia dengan baik khususnya mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan

untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdullah, 2018). Menurut Maneggio (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:193) kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance*, atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan

perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai Karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu dengan pemberian dukungan kepada karyawan berupa kompensasi (Wulandari 2021). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena akan membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

CV. Jani Silver yang beralamat di Desa Kemenuh, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perak dimana para pegawai melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dengan adanya permintaan pengiriman barang ke agen setiap harinya.

Adapun fenomena terkait kinerja karyawan pada CV. Jani Silver yaitu mengenai produksi barang yang tidak mencapai target hal ini dikarenakan kualitas kinerja karyawan yang menurun akibat kurangnya disiplin pegawai saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap pengiriman barang. Untuk menjadi perusahaan yang bisa bersaing dan berkembang perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja terus terjaga dan peningkatan kinerja harus terus diusahakan. Peningkatan kinerja merupakan masalah utama yang dihadapi oleh CV. Jani Silver dikarenakan tuntutan persaingan usaha, beberapa faktor yang mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan di Cv. Jani Silver yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja yang mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu dengan pemberian dukungan kepada karyawan berupa kompensasi (Wulandari 2021). Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manpun guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan.

Dengan adanya kompensasi kerja yang memuaskan akan dapat membuat para karyawan bersemangat dalam bekerja, terciptanya ketenangan, bersifat loyal terhadap perusahaan dan mau memberikan segala kemampuannya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Astari dkk,2022). Kompensasi menurut Hasibuan (2019) diartikan sebagai seluruh pendapatan yang diberikan sebagai imbalan balas jasa oleh perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung kepada karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi pada karyawan CV. Jani Silver berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan 10 orang karyawan pada Cv. Jani Silver Gianyar ditemukan

adanya pemberian kompensasi yang cenderung tidak stabil misalnya dalam pemberian kompensasi berupa bonus serta tunjangan yang tidak diperhitungkan dengan baik, sehingga karyawan merasa kurang puas dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya fenomena pada indikator tunjangan dari kompensasi pada Cv. Jani Silver di Gianyar yang artinya pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, Pendidikan, dan jasa atau kontribusi yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap karyawan akan merasa dihargai atas jasanya sehingga memberikan kepuasan hasil kerja yang kemudian akan berpengaruh pada peningkatan kinerja dalam perusahaan.

Banyak penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja namun masih adanya perbedaan hasil penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Arinta (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentra Industri Keripik Tempe Sadang Kabupaten Ngawi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Fajar, dkk (2019), Linda (2021), Asniwati (2022) dan Pratama (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan jumlah kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang diperoleh oleh Lilia dkk (2020), menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berapapun jumlah

kompensasi yang diterima karyawan tidak akan menjadi tolak ukur besarnya kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Saraswati, dkk, 2021). Disiplin merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri (Putri *et al.*, 2019). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Sanaputra, dkk. (2021), mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada Cv. Jani Silver Gianyar ditemukan bahwa pada indikator frekuensi kehadiran, masih banyak tingkat kehadiran karyawan yang kurang

tepat waktu atau datang terlambat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rekam absen karyawan pada CV. Jani Silver yang dapat ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada CV. Jani Silver Gianyar
Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah hari tidak hadir	Jumlah hari kerja sebenarnya	Persentase absensi (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100 %
Januari	54	27	1.458	45	1.413	3,09 %
Februari	54	25	1.350	42	1.308	3,11 %
Maret	54	26	1.404	44	1.360	3,13 %
April	54	27	1.458	49	1.409	3,36 %
Mei	54	26	1.404	40	1.364	2,85 %
Juni	54	26	1.404	44	1.360	3,13 %
Juli	54	27	1.458	43	1.415	2,95 %
Agustus	54	26	1.404	40	1.364	2,85 %
September	54	26	1.404	50	1.354	3,56 %
Oktober	54	26	1.404	37	1.367	2,64 %
November	54	26	1.404	36	1.368	2,56 %
Desember	54	25	1.350	54	1.296	4,00 %
Jumlah	648	31,3	16.902	524	16.378	37,23 %
Rata - rata	54	26,08	1408,50	43,67	1364,83	3,10 %

Sumber: Cv. Jani Silver di Gianya (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi berfluktuasi setiap bulannya, tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,10%. Menurut Flippo (2015: 281), apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dari Gayatri, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mengwi Badung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Nurjaya (2021), Indriyani (2021), dan Rachmawati dkk (2023). Namun berbeda dengan penelitian dari Nezizulfa (2018) dan Arinta (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Al Sabei *et al* 2020). Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih disiplin dalam bekerja. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2020). Havaei *et al.* (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut wawancara dengan 15 orang karyawan menyatakan bahwa CV. Jani Silver bekerja dalam bentuk persaingan, sehingga mereka menganggap rekan kerjanya adalah musuh mereka. Hal tersebut menyebabkan kurangnya kenyamanan dalam bekerja dan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Selain itu lingkungan kerja berupa fisik yang membuat mereka tidak nyaman adalah tidak adanya tempat untuk mereka istirahat ketika jam istirahat. Karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan tidak bisa menikmati jam istirahat dengan tenang. Berdasarkan teori lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazar cipta pesona mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Prasetya dkk (2023), Dewi dkk (2020), Mulia, dkk (2021), dan Putri (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Kusumayanti, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada sebuah perusahaan. Obyek penelitian adalah karyawan CV. Jani Silver yang selalu menekankan kepada karyawannya untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal. Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka peneliti membahas dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompesasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jani Silver Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Jani Silver di Gianyar?
- 2) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Jani Silver di Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Jani Silver di Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Jani Silver di Gianyar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jani Silver di Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jani Silver di Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu:

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan meneliti terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan pada perusahaan serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

2) Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian secara praktis yaitu:

a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam menganalisis kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi peneliti selanjutnya.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya. Secara teoritis dapat dijadikan tambahan atau sumber referensi bacaan di perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:24).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kosnsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Sobirin, 2021:19).

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyanto (2020), kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Menurut Rosmaini (2019), kinerja adalah hasil pencapaian seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Alfian & Afrial, 2020).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan ketentuan dan kesepakatan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi atau perusahaan tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja).

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a) Faktor personal, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur.
- e) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Suwanto, 2019)

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 208) dan Intan (2021), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Ketepatan penyelesaian tugas
Ketepatan penyelesaian tugas merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai dengan standar dalam perusahaan.
- b) Kesesuaian jam kerja
Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan kesesuaian waktu kerja yang telah ditetapkan.

c) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan suatu hal yang berkaitan dengan jumlah absensi karyawan berdasarkan kebijakan yang ditentukan perusahaan selama periode tertentu.

d) Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik kesempurnaan

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan Tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Soares & Riana,2019). Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Sesungguhnya setiap pegawai berupaya untuk bekerja dengan baik dan sungguh – sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan factor pendorong seseorang menjadi pegawai. Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya organisasai tau perusahaan. tujuan pemberian kompensasi (belas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan

efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Huzaemah, 2021).

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.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

2) Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda.

Menurut Mangkunegara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

a) Kompensasi langsung

- (1) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

(2) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b) Kompensasi tidak langsung

(1) Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.

(2) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Berdasarkan bentuk kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

3) Tujuan Pemberian Kompensasi

Sistem kompensasi atau balas jasa, pelaksanaannya bertujuan bagi organisasi, pegawai, masyarakat, dan pemerintah. Agar tujuan tercapai dengan efektif maka kompensasi ini harus memberikan kepuasan bagi semua pihak, utamanya bagi organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan sesuai peraturan yang berlaku. Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi 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.

Sejalan dengan hal tersebut, Martoyo (1994) dalam Akbar, *et al.*, (2021:127) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai.
- b) Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat.
- c) Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan.
- d) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap pegawainya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan pegawai terhadap organisasi dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai).

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

4) Asas Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan.

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2001) dalam Muda (2018) bahwa asas- asas kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal. Jika adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

b) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa asas pemberian kompensasi wajib diterapkan oleh organisasi. Untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar bagi semua pihak memanglah sulit. Tetapi bagaimanapun manajemen organisasi harus berusaha untuk mengembangkan program kompensasi yang akan mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif.

5) Metode Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi pegawai. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Menurut Akbar, *et. al.*, (2021:130-131) beberapa metode pemberian kompensasi yang biasa digunakan adalah:

a) Sistem Prestasi

Kompensasi dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya kompensasi dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedikit banyaknya kompensasi tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

b) Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya kompensasi ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi berdasarkan prestasi. Kelemahan dari sistem waktu adalah:

- (1) Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan pegawai.
- (2) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- (3) Kurang mengakui adanya prestasi kerja pegawai.

Sedangkan kelebihan sistem waktu adalah:

- (1) Dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi, maupun kompetisi yang kurang sehat.

- (2) Menjamin kepastian penerimaan kompensasi secara periodik.
- (3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

c) Sistem Kontrak / Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/Borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai konsekuensi bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh pegawai tetap atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

Secara umum pemberian kompensasi digunakan beberapa metode di antaranya:

a) Metode Tunggal

Yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri dengan ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gajinya adalah gaji pokok III-A untuk setiap departemen juga sama.

b) Metode Jamak

Periode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan metode kompensasi yang di atas, dapat disimpulkan bahwa menggunakan metode pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menguntungkan bagi pihak pegawai maupun organisasi.

6) Indikator Pemberian Kompensasi

Kompensasi memiliki pengukuran dalam pemberiannya. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2015:445) adalah sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat bekerja melebihi target yang telah ditentukan.

c) Tunjangan

Tunjangan adalah pemberian tambahan sejumlah uang yang dialokasikan secara rutin untuk karyawan sesuai kebijakan yang telah

ditetapkan dalam suatu perusahaan, misalnya tunjangan hari raya serta program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Fasilitas adalah berbagai sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang aktivitas kerja, misalnya internet, kendaraan perusahaan serta tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun

tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Sutrisno (2019:86) berpendapat Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020:181) salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, Latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang

untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2) Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) tujuan utama Tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa Maksud

dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- b) Tujuan khusus disiplin kerja:
 - (1) Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.

- (2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- (3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- (4) Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

3) Jenis – jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

a) Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- (1) Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
 - (2) Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
 - (3) Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.
- b) Disiplin korektif
- Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan

kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan Tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

(1) Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- (2) Peringatan lisan (*oral warning*)
- (3) Peringatan tulisan (*written warning*)
- (4) Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- (5) Pemecatan (*discharge*)

c) Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang Kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

4) Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi yang tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan memberi gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai.

Gibson *et al* dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

a) Melanggar peraturan Kantor

Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

b) Melanggar etika bekerja

Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal

c) Merugikan Kantor

Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

5) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

a) Faktor kepemimpinan

b) Faktor sistem penghargaan

c) Faktor kemampuan

d) Faktor balas jasa

e) Faktor Keadilan

f) Faktor Pengawasan melekat

- g) Faktor Sanksi hukuman
- h) Faktor Ketegasan
- i) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah 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 dikorbankan 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 memerhatikan 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 praturan yang dibuat hanya berdasar kan 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 yang 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 penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari

pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

6) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Menurut Rivai dan Alfiah (2019) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawaidalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati – hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu kantor banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi atau tujuan kantor antara lain

adalah pegawai, disiplin kerja pegawai, peralatan kerja pegawai dan lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan di bahas peneliti mengenai lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kerja pegawai yang ada di kantor. Dengan memperhatikan lingkungan kerja di harapkan dapat menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan dari kantor.

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito dalam Enny (2019:56) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain.

Dalam sebuah organisasi tempat bekerja pastinya ada pegawai yang memiliki sifat berbeda, seperti halnya dengan karakteristik Individu sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada pegawai disebabkan oleh beberapa penyebab seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Ahmad (2018:102) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang ada di wilayah sekitar atau luar manusia, baik fisik maupun nonfisik dalam suatu instansi.

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka menurut peneliti sendiri lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja ataupun pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Manfaat Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Enny (2019:57) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang

nyaman di tempat bekerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman sendiri bisa tercipta dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Kantor juga bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai lainnya. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah tercipta.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalam kantor tersebut. instansi peduli dan memperhatikan para pegawainya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan kerja yang baik dari pegawai yang berada di dalam kantor.

Berdasarkan latar masalah di atas maka disebutkan beberapa Manfaat lingkungan kerja menurut Ishak Tanjung dalam Jais (2017) berpendapat bahwa Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan yang bisa selesai tepat waktu. Artinya pekerjaan yang di selesaikan dengan benar dan dalam skala atau rentang waktu yang ditetapkan. Kinerja akan dipantau oleh individu maupun diri sendiri dan tidak akan membutuhkan banyak pengawasan karna dengan memiliki semangat tersendiri akan mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

3) Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja. Menurut Simanjuntak dalam Tetiana (2019) bagian aspek-aspek tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Pelayanan Kerja

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

- (1) Pelayanan makan dan minum
- (2) Pelayanan Kesehatan
- (3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi diempat kerja, dan sebagainya

b) Kondisi Kerja

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

c) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja di tempat bekerja. Hubungan ini disebabkan karena adanya hubungan antara disiplin serta lingkungan juga kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

4) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya adalah:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja)
- (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

- (3) Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- (1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- (2) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis,

fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut Nitisemito dalam Darmawan (2018)

Sedarmayanti dan Nuryasin dalam Darmawan (2018) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu instansi atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti dalam Darmawan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang sama.

Jadi tempat bekerja harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri Sugito dan Sumartono dalam Darmawan (2018).unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau instansi.

Cokroaminoto dan Nuryasin dalam Darmawan (2018) berpendapat bahwa pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang kinerja pegawai. Pegawai akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Ahmad (2018:101) menggolongkan dua jenis lingkungan kerja yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pegawai.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, bawahan ataupun dengan atasan di dalam suatu instansi.

5) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja.

Maka Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Laksmi dalam Fadilah (2019) kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak p3k, perlindungan dari kebakaran, pemberitahuan kecelakaan.

Afandi dalam Fadilah (2019) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah tergantung kepada kondisi bangunan yang ada di tempat kerja tersebut agar pegawai yang bekerja merasa nyaman.

6) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut :

a) 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.

b) Suhu udara

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

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) 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.

f) Kemampuan bekerja

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

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embannya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu sumber yang dijadikan acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Adapun penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Arinta (2020), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan di sentra industry keripik tempe sadang kabupaten ngawi” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 52 responden. Metode dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung < ttabel yaitu $-0,377 < -2,00985$, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,058 > 2,00985$, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $2,807 > 2,00985$. Variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung $>$ ftabel yaitu $4,677 > 2,80$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 22,6%.

- 2) Linda (2021), dalam penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Scefs sukses abadi” Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT SCEFS Sukses Abadi di kota batam sebanyak 115 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai R Square. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

- 3) Nurjaya (2021), penelitian ini berjudul “pengaruh disiplin kerja lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section yang diperoleh dari sumber data primer. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.
- 4) Nelizulfa (2018), penelitian ini berjudul “pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah seluruh responden yang berpartisipasi adalah sebesar 42 karyawan. Model analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- 5) Indriyani (2021), dalam penelitian yang berjudul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian field research. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS 28. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto sebanyak 40 orang dengan mengambil sampel secara Total Sampling sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina yaitu sebesar 0,989 atau 98,9%. Dimana 2,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 6) Rachmawati dkk (2023), dalam penelitian yang berjudul “peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Seville) ciloto” Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Othaim Internasional (Wisata Alam Sevillage) Ciloto sebanyak 70 orang sebagai anggota sampel. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Fajar dkk (2020), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di pusat pengembangan sumber daya manusia regional Makassar”. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

- 8) Asniwati (2022), dalam penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 85 orang, namun hanya 82 pegawai yang bersedia menjadi responden dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji F variabel bebas (Kompensasi dan Kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 86.1%, dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- 9) Prasetya dkk (2023), dalam penelitian yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Supreme Food Rembang”. Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sensus (teknik sampel jenuh) hingga diperoleh angka untuk jumlah poulasi maupunya sampelnya 59

responden. Datanya dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara positif tidak signifikan pada kinerja.

- 10) Pratama (2020), dalam penelitian yang berjudul "pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sumut cabang syariah Medan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner dengan diberikan kepada karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel adalah semua populasi yang berjumlah 35 karyawan. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen (X) meliputi: kompensasi (X1), dan pengalaman kerja (X2). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan, dengan thitung $3,084 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan, dengan thitung $0,964 < t_{tabel} 2,036$ dan nilai Sig. $0,342 > 0,05$. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi dan

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 7,765 > F_{tabel} 3,29$, dan nilai $Sig.$ sebesar $0,002 < 0,05$.

- 11) Dewi dkk (2020), dalam penelitian yang berjudul “analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada perangkat desa dikecamatan punggelan kabupaten banjarnegara)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada sebagian perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H3 diterima).
- 12) Jayanto (2020), dalam penelitian yang berjudul” pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan di Indomobil Nissan Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 42 responden dengan metode sampel jenuh. Alat analisis

yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 13) Nugrahaningsih dkk (2017), dalam penelitian yang berjudul "pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Pt. Tempuran Mas". Penelitian ini tentang "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Jumlah populasi responden yang diteliti di perusahaan PT. Tempuran Mas adalah 100 Karyawan, tetapi yang diambil menjadi responden penelitian ini adalah 80 Karyawan. Metode pengambilan sampel adalah sample random sampling. Hasil penelitian ini membuktikan: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja

berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah

- 14) Yuliantari dkk (2020), dalam penelitian yang berjudul” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta” Dalam meningkatkan kinerja karyawan, LLDIKTI mengupayakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menciptakan komunikasi kerja yang baik bagi seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang diangkakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta dan data diolah menggunakan SPSS 22. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup

signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

- 15) Wahyuni (2021), dalam penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bintang swalayan ponorogo”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung 3,535 > ttabel 2,009, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung 3,071 > ttabel 2,009. Variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung > Ftabel 98,699 > 3,18.