

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang menjadi rujukan peneliti ini:

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	DWI AGUNG NUGROHO ARIANTO (2013)	PENGARUH KEDISPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYAKERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR	Metode penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif Metode pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan kuisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisplinan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.
2	YOSEF FERRY PRATAMA (2018)	PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Metode penelitian yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif Metode pengumpulan data adalah wawancara,	Hasil pengujian antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

			observasi, dan kuisisioner ioner.	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	NELA PIMA RAHMAWATI BAMBANG SWASTO ARIK PRASETYA (2104)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan
4	DIAH INDRIANI SUWONDO (2015)	HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner. Metode penelitian ini adalah <i>descriptive</i>	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

			<i>survey dan exploratory survey.</i>	terhadap kinerja karyawan.
5	NURUL IKHSAN SAHLAN PEGGY A. MEKKEL (2015)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI	Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisioner, dokumentasi, dan observasi. Metode penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah dengan regresi linear berganda.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjuka bawa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi seara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	MOH. AMIR FIQI (2018)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADACV.TIARA ABADI PAMEKASAN	Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian adalah metode survei dengan pendekatan penelitian lapangan (<i>field research</i>)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

			Metode analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda	
7	GAINER FRISKY LAKOY (2013)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA	Metode pengumpulan data yang di gunakan di dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisioner, wawancara, serta, studi lapangan. Teknik analisis yang di gunakan adalah dengan metode analisis asosiatif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kurangnya motivasi dan kompensasi yang di terima belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang di laksanakan.
8	NUNUNG RISTIANA (2012)	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA GURU TIDAK TETAP (GTT)	Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi

		Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus	Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisioner.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	----------------------------------	--	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (As'ad, 2009)

Kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2011).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan (Rivai, 2010).

Penilaian kinerja akan memuat perusahaan memiliki informasi mengenai ukuran kinerja karyawan, antara lain :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Pengetahuan yang diperoleh oleh tiap karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja pegawai bisa dikatakan sebagai prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

2.2.1.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain (Suprihatiningrum,2012) :

1) Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. (Karami,2013). Motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan (Cong dan Van , 2013). Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2009).

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian diatas motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan motivasi yang cukup dalam bekerja. Jika motivasi yang didapatkan oleh karyawan itu cukup maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Perusahaan harus mampu mengurangi tingkat stress yang ditimbulkan dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab tiap karyawan, jangan sampai terjadi tumpang tindih tugas.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Agar konsumen merasakan pelayanan yang bagus dan merasa puas atas harapannya, maka perlu adanya semangat kerja dan kelayakan karyawan dalam memenuhi harapan konsumen tersebut.

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011)

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari beberapa indikator kinerja karyawan yaitu ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, kepuasan kerja, kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan adanya indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan harus mempunyai sikap yang tepat dan tanggap dalam masalah apapun yang terjadi di perusahaan itu dengan melihat beberapa indikator yang ada pada kinerja karyawan tersebut.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2009).

Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, 2009). Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009)

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya. Karyawan untuk bekerja secara maksimal harus memiliki lingkungan kerja yang mendukung (Bambang, 2011). Meminimalkan pengaruh lingkungan fisik karyawan, maka mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian bisa dijadikan dasar pedoman untuk lingkungan fisik yang sesuai.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari indikatornya. Indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut (Nitisemone, 2010) :

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini bisa meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Suhu udara ditempat kerja, getaran mekanis, tata warna ruangan termasuk indikator lingkungan kerja yang lainnya.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (sedarmayanti, 2011) menyatakan terdapat beberapa lingkungan kerja, antara lain :

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
3. Kelembaban udara pada tempat kerja
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja
5. Keamanan pada pada tempat kerja

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja tercipta dari lingkungan sekitar karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2.2.2.3 *Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja*

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, (Sedarmayanti, 2011) diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Siagian (2010) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

Berdasarkan uraian diatas faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, kebisingan, dan tata ruang. Dekorasi lingkungan kerja 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 Semangat kerja karyawan sangat di pengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja fisik. Lingkungan yang kurang mendukung pasti akan membuat karyawan tidak bisa bekerja secara optimal.

2.2.2.4 Faktor yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja

Karyawan akan merasa nyaman apabila memiliki lingkungan kerja yang baik. Pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja (Soetjipto, 2014) antara lain:

1) Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artia lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2) Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4) Tingkat stress karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011) Dampak lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala kondisi yang dapat memberi pengaruh terhadap kesehatan atau kesejahteraan orang yang bekerja, antara lain :

1. Dampak Psikologi

Bahaya yang berasal atau ditimbulkan oleh kondisi aspek-aspek psikologi ketenagakerjaan yang kurang baik contohnya : stres, gangguan emosional, penyakit-penyakit psikomatis.

2. Dampak Fisiologi

Potensi bahaya yang berasal atau yang disebabkan oleh penerapan ergonomi yang tidak baik atau tidak sesuai oleh norma-norma ergonomi yang berlaku contohnya : sikap dan cara kerja yang tidak sesuai, pengaturan kerja yang tidak tepat, beban kerja yang tidak sesuai.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat stress juga merupakan hal yang penting. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Pada dasarnya, lingkungan yang tidak kondusif akan sangat berpengaruh ke kinerja karyawan tersebut. Tiap lingkungan kerja yang berbeda akan menimbulkan perilaku yang berbeda pula. Karena perilaku tiap individu berbeda, manajer harus benar-benar memahami perilaku tiap karyawannya.

2.2.3. Disiplin Kerja

2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada (Tohardi, 2012). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

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 dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif (Munanto, 2012). Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.2.3.2 Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan. Disiplin kerja dapat diukur dengan lima indikator sebagai berikut (Rivai, 2011) :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat diimpulkan bahwa goal perusahaan tidak akan tercapai jika tidak mematuhi peraturan yang ada. Segala macam kebijaksanaan yang ada tidak memiliki arti jika tidak di dukung oleh administrator. Taat terhadap peraturan waktu merupakan yang paling umum di dunia kerja, bisa dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.3.3 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan (Helmi, 2009).

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a) Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b) Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang

kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

- c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

Berdasarkan uraian diatas bisa disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada faktor kepribadian dan lingkungan yang didalamnya ada karena disiplin kepatuhan pada aturan, penghargaan yang diberikan atasan, internalisasi. Kepemimpinan sangat menenukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan. Pembentukan disiplin kerja akan tercipta pada peraturan-peraturan perusahaan. Peraturan yang baik tentunya akan membuat disiplin kerja para karyawan semakin baik yang nantinya juga berdampak baik pada kinerja karyawan dalam mencapai goal perusahaan. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja para karyawannya. Pimpinan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik tentunya akan berdampak baik pula kepada karyawannya.

2.2.3.4 Faktor yang Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

Beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain yaitu: penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan (Tu'u, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang mengikuti cara kerja dan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang terbiasa bekerja dengan disiplin yang baik maka akan kinerjanya pasti akan jauh lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mempunyai disiplin kerja. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik (Hasibuan, 2009). Namun, jika karyawan bekerja pada perusahaan yang memiliki peraturan yang baik maka disiplin kerja yang baik akan membentuk itu sendiri. Pengembangan SDM merupakan faktor yang dipengaruhi disiplin kerja yang artinya aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap (Leonard, 2018). Adanya pengembangan SDM karyawan mampu memanfaatkan potensi yang ada.

2.2.4 Kompensasi Kerja

2.2.4.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, (Bangun dalam Kadarisman, 2012).

Kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2011). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari

pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Pemberian kompensasi bertujuan untuk mengikat kerja sama antara karyawan dan atasan, memberikan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2009).

2.2.4.2 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan atau buruh selama melakukan pekerjaan dapat diukur dengan indikator. Indikator kompensasi yang dikembangkan oleh (Dharmawan, 2011) sebagai berikut:

1) Tunjangan

Tunjangan merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).

2) Insentif

Ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity Curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
Pay-for-knowledge/pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menimbulkan inovasi.
- f. *Non-maturity incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.
- g. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

h. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

3) Penghargaan

Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- a. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- b. Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly. Artinya, penghargaan intristik ditentukan oleh individu dalam interaksi dengan pekerjaannya (Siswanto, 2009).

Sedangkan menurut Simamora (2010), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan indikator kompensasi merupakan imbalan yang didapat karyawan yang tidak tercakup dalam gaji pokok. Pemberian kompensasi bisa diukur oleh jasa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kenaikan upah juga bisa dibilang kompensasi yang diberikan berdasarkan evaluasi kerja. Perusahaan pada umumnya akan memberikan

kompensasi atas prestasi karyawan. Kompensasi dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedamaryanti, 2010). Kompensasi bisa dikatakan sebagai tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materiilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan pekerja mutlak diperhitungkan. Penghargaan bisa diartikan imbalan intristik sebagai penghargaan yang diatur oleh seseorang (Konopaske, 2013). Imbalan itu memberikan rasa puas tersendiri atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

2.2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima tiap karyawan berbeda-beda. Beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut (Dharmawan 2011) :

a. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat *output*, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

c. Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja ke perusahaan banyak (*oversupply*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

e. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

f. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misal berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR). Kompensasi / upah biasanya akan semakin rendah bila biaya hidup di suatu daerah itu rendah juga (Hasibuan, 2011)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi juga berdasarkan *output* yang dihasilkan karyawan tersebut. Namun, tidak semua perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi ke karawannya, karena sangat sulit bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi lebih. Pemberian kompensasi juga bisa tergantung pemegang saham. Untuk dapat memberikan sebuah tingkat kompensasi yang baik kepada karyawan, bagian manajemen keuangan harus memiliki pengelolaan keuangan dan perencanaan yang baik.

Kompensasi juga penting bagi organisasi alasannya yakni mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya insan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting.

2.2.4.4 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Menurut (Dharmawan, 2011) tujuan-tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

a. Memperoleh personalia *qualified*

Perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan, harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.

b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar dari pekerjaannya. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

c. Menjamin keadilan

Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi. Agar tidak terjadi kecemburuan diantara karyawan.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian sistematis. Organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada karyawannya.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Sedangkan menurut (Susilo, 2010) pemberian kompensasi memiliki manfaat dan tujuan berdasarkan pernyataan, manfaat dan tujuan pemberian kompensasi, antara lain:

1. Mendorong kemantapan dan kemajuan Ekonomi.

Sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut, sehingga diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi itu secara langsung dapat membantu kemantapan organisasi, dan secara tidak langsung turut berkontribusi dalam mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi negara secara totalitas.

2. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. dengan kata lain, terlihat kecondongan para pegawai bisa bergeser atau beralih dari yang kompensasinya rendah ke lokasi kerja yang kompensasinya tinggi dengan aturan membuktikan prestasi kerja yang lebih baik.

3. Penggunaan sumber daya manusia secara Lebih efisien dan efektif.

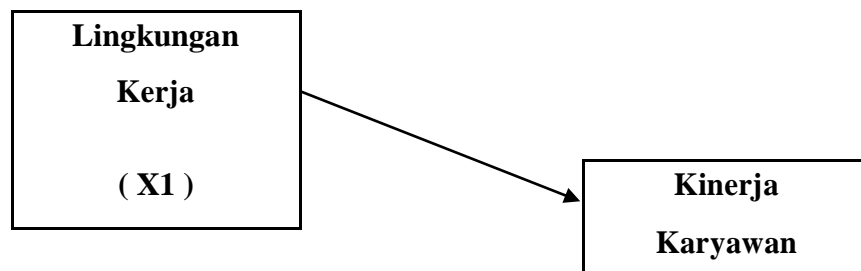
Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung

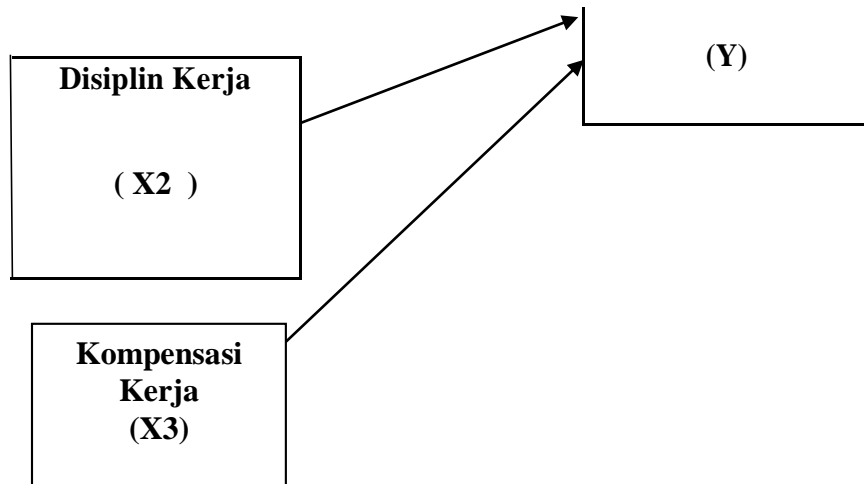
keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. karena dengan aturan begitu, organisasi yang berhubungan akan mencapai manfaat dan atau profit semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas pegawai amat sangatmenentukan.

Kesimpulan yang bisa diambil adalah kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak perusahaan . Berbagai perusahaan berlomba lomba untuk mendapatksn sumber daya yang bagus. Salah satu caraya adalah dengan memberikan kompensasi yang wajar kepada masyarakat. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya merupakan tujuan kompensasi. Kompensasi bisa diberikan berupa uang, tunjangan, *reward*. Kompensasi menjadi faktor penting untuk melaksanakan fungsi MSDM secara baik. Pemberian kompensasi tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai,sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi dalam bekerja.

2.3. Model Konseptual Penelitian





2.4. Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja di perusahaan yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan, karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan mereka. Pendapat ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ferry (2018) dengan hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan karyawan dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan, 2016). Pendapat ini didukung oleh penelitian Diah Indriani (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Yudiningsih (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2004). Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan

agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan dan Dewi, 2014). Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Sebagian dari mereka mengartikan bahwa bekerja adalah untuk menghasilkan uang yang bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarganya, karena memang pada kenyataannya tujuan utama kebanyakan orang bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan, juga akan menentramkan batin karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jika, pemberian kompensasi tidak sesuai, tentunya akan meresahkan karyawan dan menurunkan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi merupakan sesuatu yang sangat kuat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Nunung, 2018). Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat kuat. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Kasenda, 2013). Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat kuat.

H3 : Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan