BAB II
LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.[1] Pengertian lingkungan kerja sebagaimana yang dirumuskan oleh Nitisemito:

Lingkungan kerja dalah ssegala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.[2] Lebih lanjut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Internal
   Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.
2. Lingkungan Kerja Eksternal
   Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.[3]

Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal, hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh

[1] Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komimen,*(Yogyakarta:CV.Budi Utama, 2012), hal.20

[2] Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia Cetakan ke Tiga,*(Jakarta:Ghalia Indonesia, 2013), hal. 225

[3] *Ibid*, hal.226

kemmapuan pemimpin dan lingkungan perusahaan dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesioanal dalam menyelesaikan tanggung jawab poerusahaan.[4]

Lingkungan merupakan segala benda fisik yang ada di sekitar kerja para pegawai dimana dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang telah diembannya. Para pegawai dapat bekerja secara optimal apabila lingkungan kerja memberikan rasa aman dan juga kondusif. Seorang pegawai tentunya dalam menyelesaikan tugas perusahaan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Apabila seorang pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan dimana ia bekerja maka pegawai tersebut akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dengan maksimal. Berbeda dengan pegawai yang kurang merasa nyaman berada dilingkungan kerjanya itu akan memberikan dampak negatif pada hasil kinerjanya, karena disitulah pegawai akan merasa tidak betah bahkan akan sangat menggangu ketika pegawai tersebut melakukan aktivitas kerja.

a. Sifat Lingkungan Kerja

Sifat dari lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu yang bersifat fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi fisik (batin) dari seorang karyawan ditempat mereka mengabdikan diri untuk bekerja di

[4] Delviana Romauli, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Pegawai*, (Sumatra Utara: Pascasarjana USU, 2011), hal.6

perusahaan.[5] Keadaan fisik ini dalam artian para pegawai bisa langsung merasakan nyaman atau tidaknya lingkungan kerja yang mereka tempati. Semisal kebersihan di lingkungan kerja jika kotor itu juga akan mengganggu konsentrasi dari seorang pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya. Selain itu jika orang-orang disekitar pegawai kurang memberi kenyamanan dalam bersikap itu juga akan mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan fisik sendiri terbagi menjadi dua, diantaranya yaitu yang pertama yang langsung berhubungan dengan lingkungan kerja pegawai seperti kursi, meja, perlengkapan kerja pegawai, dsb. Yang kedua yaitu yang dapat mempengaruhi dari kondisi fisik pegawai seperti sirkulasi udara, tata warna, penerrangan, temperature, kebisingan, dsb. [6]

Adapun mengenai lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun, yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.[7]

---

[5] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:CV Mandar maju, 2007), hal.21

[6] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,…..hal.22

[7] Alex S.Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2005), hal.171-173

Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak perusahaan harusnya dapat mendukung kreativitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahan.[8]

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Cahaya/penerangan di tempat kerja, sangat penting tentunya dalam perusahaan dalam mengatur penerangan agar kesehatan mata pegawai tidak terganggu dan cahaya penerangan yang berlebihan membuat mata cepat lelah. Sedangkan jika penerangan di dalam perusahaan kurang terang juga mengakibatkan kerja dari para pegawai lambat sehingga dapat mengganggu efesiensi kerja dari pegawai, dan karena hal itupun yang juga mengakibatkan hasil dari kerja pegawai tidak maksimal. Jadi dari pihak perusahaan juga harus tahu mengenai penerangan yang tepat untuk kenyamanan pegawai. [9]

---

[8] Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manuusia Untuk Perusahaan,* (Jakarta:Salemba Empat, 2007), hal.21-22

[9] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,…..hal.24

Berdasarkan pendapat Assari Sofian, penerangan yang baik di dalam perusahaan itu membawa dampak positif dan diantaranya yaitu:

a) Biaya dari kegiatan produksi perusahaan akan menurun
b) Dengan melakukan penerangan yang baik maka pegawai akan dapat berkonsentrasi untuk menghasilkan barang yang memilik kualitas tinggi
c) Dapat dengan mudah untuk meningkatkan kebersihan lingkungan di dalam perusahaan
d) Tingkat kecelakaan di dalam perusahaan akan berkurang
e) Bagi pihak manajer akan dengan jelas mengawasi aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
f) Dapat dengan mudah dalam melihat kondisi di dalam perusahaan
g) Dengan penerangan yang baik pula maka dapat menghindarkan pegawai untuk melakukan kerusakan peralatan yang dipakai dalam melakukan kegiatan dalam bekerja.

2) Temperatur/warna di lingkungan kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk memepertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan

perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temeperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh. [10]

3) Udara yang lembab, banyaknya uap air pada udara itu membuaat udara menjadi lebih lembab. Dan jika suhu udara dalam lingkungan kerja kotor itu tentunya mengganggu kesehatan pegawai. Maka dalam lingkungan kerja dibutuhkan suhu udara yang segar dan juga sejuk agar para pegawai merasa betah dan juga nyaman saat melakukan aktivitas pekerjaannya. Selain itu juga di dalam perusahaan harus ada ventilasi udara agar suasana didalam ruangan tidak panas dan membuat pegawai betah.
4) Getaran dalam mekanis itu juga akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Mereka tidak akan nyaman dalam bekerja jika terdapat getaran apalagi suara kebisingan dalam tempat kejanya. Dengan suara bising maka konsentrasi dari pegawai akan terganggu. Maka dibutuhkan suara yang tenang dan kondusif apalagi saat melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.
5) Pengharum ruangan di tempat kerja
6) Display/tata letak peralatan kerja

[10] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,…..hal.25

7) Hubungan antara manajer(atasan) dengan para pegawai

8) Keeratan hubungan di antara para rekan kerja

Hubungan yang baik di antara rekan kerja, baik kepada manajer atau sesama teman kerja tentu membawa damapak baik untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Karena tentu mereka akan merasa nyaman berada dalam perusahaan. Keadaan yang baik di lingkungan kerja akan mendukung para pegawai untuk selalu memaksimalkan kinerjanya, berbeda dengan para pekerja yang tidak baik hubungannnya dengan sesame rekan kerja. Mereka akan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerja, bahkan dalam aktivitas pekerjaan yang dihasilkanpun juga tidak akan maksimal karena mereka akan merasa tertekan.

9) Keamanan dan rasa nyaman yang timbul di tempat kerja

Rasa aman dalam lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam perusahaan. Jika perusahaan tidak aman/tidak ada penjagaan dari petugas keamanan seperti satpam maka itu juga akan mengusik ketidaknyamann dari seorang pegawai.[11]

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkunggan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

[11] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,…..hal.24

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.[12]

[12] Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE UGM, 2012), hal.192

B. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum arti dari disiplin kerja merupakan penerapan kebijakan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan dan harus ditaati oleh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Dan jika pegawai tidak melakukan disiplin kerja maka akan ada konskuensi yang diterima oleh pihak pegawai. Disiplin kerja sendiri diterapkan dilingkungan perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilakukan dengan maksimal dan tidak menyalahi peraturan yang diberlakukan.

Sebagai pegawai perusahaan harus mentaati peraturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan tersebut. Jika dari pihak pegawai melakukan kesalahan/melanggar apa yang ditetapkan oleh pihak perusahaan maka akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.[13] Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. [14]

---

[13] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…….*hlm.335
[14] *Ibid*,hlm. 336

b. Hukuman dari Kesalahan jika Melanggar Disiplin Kerja

1) Hukuman disiplin kerja ringan

a) Melalui teguran lisan

b) Melalui teguran tertulis yang dibuat oleh perusahan , hal ini dibuat jika dari pihak pegawai tidak menghiraukan dari teguran lisan/tetap melakukan kesalahan disiplin kerja

c) Melalui pernyataan tidak puas yang telah dibuat secara tertulis

Jika pegawai tetap tidak menghiraukan dari teguran lisan maupun teguran tertulis, maka akan dibuatkan surat ketidakpuasan. Dan hal ini harus benar diperhatiakn oleh pihak pegawai, karena jika dari pihak perusahaan sudah tidak puas dengan kedisiplinan yang tidak diterapkan dengan baik oleh pihak pegawai itu akan berakibat fatal jika terus menerus dilakukan.[15]

2) Hukuman Disiplin Kerja Sedang

a) Akan dikenakan sanksi berupa penundaan dari kenaikan gaji pegawai

b) Akan dilakukan penundaan dari kenaikan pangkat pegawai

c) Dan yang terakhir, akan dilakukan penurunan pangkat dari pegawai

[15] Veitzhal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 603

3) Hukuman Disiplin Kerja berat

a) Untuk para pegawai yang sering menghiraukan peraturan yang diberlakukan oleh pihak perusahan/menghiraukan hukuman disiplin kerja ringan dan sedang maka akan dilakukan pemberhentian dengan hormat tetapi atas permintaan dari pihak pegawai tersebut.

b) Untuk pegawai yang sudah tidak bisa ditoleransi mengenai tindakannya dalam melanggar suatu disiplin kerja di dalam perusahaan maka akan dilakukan pemberhentian secara tidak hormat.[16]

c. Tujuan dari Penerapan Hukuman Disiplin Kerja

Dengan adanya hukuman/sanksi yang diberikan perusahaan untuk pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, diharapkan dapat:

1) Mampu menegakkan sikap disiplin/tepat waktu dalam bekerja sehingga mampu menjalankan tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan. Sebenarnya dengan adanya disiplin kerja pihak pegawai bisa memaksimalkan kinerjanya. Dari hasil kinerja pegawai yang maksimal itulah yang membuat perusahaan mampu mencapai visi/misi yang di inginkan.

[16] *Ibid*, 604

2) Untuk mewujudkan tenaga pegawai yang handal dan juga profesional khususnya dalam melakukan aktivitas kerja di dalam ruang lingkup perusahaan.
3) Untuk mendorong tenaga pegawai menjadi lebih giat serta dapat melakukan suatu kreativitas sehingga dapat menimbulkan prestasi dalam bekerja.[17]

d. Komponen Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai, yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4) Tingkat kewaspadaan tinggi. pegawai 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 pegawai 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 pegawai.

e. Disiplin Kerja Dapat Dibedakan Menjadi 3 Macam, yaitu:

1) Disiplin Kerja Preventif,

[17] Ardana, Komang dkk., *Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Graha Ilmu, 2012), hal.15-17

Merupakan segala upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan dengan seorang pegawai mentaati peraturan yang ada maka memudahkan pegawai tersebut agar tidak melanggar aturan perusahaan. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab untuk membangun iklim perusahaan yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif.

Disisi lain para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standart Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam perusahaan. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam perusahaan. Apabila system dalam perusahaan baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan:

a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.

b) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan
c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat
d) Memeberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja
e) Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok anatar manajemen dan pegawai.[18]

2) Disiplin Kerja Korektif

Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. [19] Disiplin kerja juga dapat diartikan suatu tindakan yang diambil oleh seorang pegawai agar kesalahan yang sama tidak terulang dikemudian hari/menghindari untuk melakukan pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. [20]

3) Disiplin Kerja Progresif, yaitu bentuk hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pegawai karena sudah melakukan pelanggaran aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Dan tentunya setiap pelanggaran yang

[18] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…….*hlm.337
[19] Veitzhal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* hlm.599
[20] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…….*hlm.338

dibuat oleh pegawai tentu sangat merugikan perusahaan.[21] Tujuan disiplin progesif adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progesif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran.[22]

f. Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi sikap disiplin kerja

1) Jam kerja di dalam perusahaan

Pada umumnya dalam perusahaan pasti sudah ditentukan pada pukul berapa buka dan tutupnya jam kerja perusahaan. Maka untuk itu, seorang pegawai harus tau dan pandai dalam memanfaatkan waktu agar datangnya pun tidak terlambat serta pulangnya pun juga tepat waktu jika apa yang dikerjakan dapat terselesaikan.

2) Izin kerja pegawai

Bagi seorang pegawai yang bekerja di dalam perusahaan jika memiliki kepentingan di luar baik untuk

[21] Dian Pratiwi, " Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Pematangsantar", Jurnal Maker, Vol. 3 No.2 (tahun 2017), hal.73

[22] Veitzhal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* hlm.603

pribadi ataupun untuk kepentingan perusahaan itu sendiri maka pegawai perlu izin untuk meninggalkan pekerjaannya kepada atasannya. Dengan izin tersebut, maka seorang manager akan tau sebab dari ketidakhadirannnya.

3) Absensi pegawai di dalam suatu perusahaan

Absensi ini tentunya sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kehadiran dari seorang pegawai. Dengan absensi pihak perusahaan akan tau apakah pegawai tersebut rutin masuk kerja tau tidak. Dan juga dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahan jika pegawai tersebut sering alfa.

4) Kegigihan dari pegawai.

Jika seorang pegawai menanamkan sikap disiplin maka akan mentaati segala peraturan yang di tetapkan oleh pihak perusahaan. Berbeda dengan pegawai yang sudah tidak memiliki sikap disiplin itu akan sering mengabaikan peraturan yang ada.

5) Sikap teladan dari seorang pemimpin

Jika pemimpin memiliki sikap teladan dalam aktivitas kerjanya, pasti seorang pegawai akan ikut serta disiplin dalam aktivitas kerjanya. Bagi seorang pegawai

jika pemimpin teladan maka pegawai juga enggan untuk melakukan pelanggaran dalam disiplin kerja.

6) Memberikan pengawasan secara rutin terhadap pegawai yang bekerja di dalam perusahaan.

Pengawasan dalam bekerja itu penting, karena dengan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai seorang manager bisa tau mengenai hasil kinerja pegawainya. Apakah sudah sesuai dengan arahan yang telah diberikan atau tidak.[23]

7) Sanksi Disiplin Kerja Mengenai Hukuman

Bagi pihak perusahaan harus memberlakukan sanksi disiplin kerja dengan tujuan agar pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja bisa jera ketika melakukan pelanggaran dilingkungan kerjanya.

8) Ketegasan Dari Seorang Pemimpin

Pemimpin harus memiliki sikap tegas dalam menyikapi setiap pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Dengan sikap tegas manajer bisa mengambil keputusan apa yang harus ditempuh ketika pegawai melakukan pelanggaran baik ringan, sedang maupun berat. [24]

---

[23] Alexender Sampeliling, *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai*, Jurnal Kinerja Vol.12 No.1 (2015), hlm.7

[24] Ardana, Komang dkk., *Manajemen Sumberdaya Manusia,…….*hal.18

g. Indikator Disiplin Kerja

1) Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

2) Tanggung Jawab yang Tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai denga prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi.[25]

C. Kompensasi

a. Pengertian dari Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan

[25] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2011), hal. 80

konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian yang berada diluar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjamin perasaan puas, dan para pekerja tetap termotivasi, serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan. [26]

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial)

Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Manageement*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang berdasarkan badan hukum. Deseller dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, dan bonus. Dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. [27]

Menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar

[26] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumberdaya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2015), hal. 235

[27] *Ibid*, hal. 236

dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa konidisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Rivai dan Sagala, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk dari balas jasa karena mereka sudah menyelesaikan pekerjaan di dalam perusahaan.[28] Dengan adanya kompensasi maka seorang pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam aktivitas kerjanya. Kompensasi yang diteima oleh pegawai ini bisa berwujud dalam bentuk uang maupun barang. Adanya kompensasi itu dapat dijadikan sebagai patokan untuk mengukur seberapa besar kinerja para pegawai. Jika pegawai aktif dalam bekerja bahkan menunjukkan prestasi kerjanya maka akan diberikan kompensasi yang tinggi/akan diberikan reward. Kompensasi

[28] Veitzhal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* hlm.541

itu ada yang finansial dan non finansial. Kompensasi finansial itu berupa bonus, komisi, gaji diberikan tunjangan, hari libur, ataupun saat melakukan cuti kerja tetapi pegawai tersebut akan tetap dibayar oleh perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial itu dapat berupa tantanngan tugas yang diberikan perusahaan, memperoleh lingkungan kerja yang menarik.

Sehingga secara umum, kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisai atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. [29]

b. Faktor dari Kompensasi

[29] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...,hal. 237

Untuk tercapainya keadilan dalam penetapan kompensasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1) Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan

   Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah, seorang sarjana dariyang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman denga yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah mengaggap suatu keadilan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kecil.

2) Kemampuan perusahaan

   Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai harus turut untuk menikmatinya.

3) Keadaan ekonomi

   Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4) Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

c. Jenis Kompensasi

Secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu: (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung, dan (3) insentif. Kompenssai langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Umumnya, adalah setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khususnya di sektor swasta memberikannya dua kali dalam sebulan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang sedangkan intensif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar

produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.[30]

Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar.

1) Kompensasi berdasrkan bentuknya

   Kompenssai ini terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis di mana orang tersesbut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2) Kompensasi berdasrkan cara pemberiannnya.

   Kompensasi ini terdiiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, mmeliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam

[30] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…….*hlm.222

kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat) dan cuti. [31]

d. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam perusahaan dapat berfungsi sebagai berikut:

1) *Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.* Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2) *Pengumuman sumber daya manusi secara lebih efisien dan efektif.* Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3) *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
4) *Pemenuhan kebutuhan ekonomi.* Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk

[31] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…….*hlm.223

dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji, secara periodik berarti ada jaminan *economy security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

5) *Meningkatkan produktivitas kerja.* Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
6) *Memajukan perusahaan.* Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.
7) *Menciptakan keseimbangan dan keadilan.* Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *inputs* (syarat-syarat) dan *output*.[32]

[32] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...,hal. 240-242

e. Tujuan Kompensasi

Tujuan dari adanya kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para karyawan.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap perusahaan lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.[33] Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilaan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja

[33] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2016), hlm.291

4) Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, menghargai kinerja, dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

System kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.[34]

f. Tahapan Penentuan Kebijakan

Untuk memperoleh kebijakan kompensasi yang obyektif dan berkeadilan setidaknya melalui tahap berikut:

1) Melakukan survey kompensasi. Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kompensasi di luar perusahaan. Gambaran tersebut akan menjadi data pembanding bagi pimpinan perusahaan sehingga kompensasi yang ditetapkan dapat lebih tinggi atau setidaknya setara dengan kompensasi di perusahaan lainnya.

[34] Veitzhal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hlm.543

2) Menemukan setiap nilai pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan sehingga dapat dipastikan terdapat keadilan internal dalam penentuan kompensasi.
3) Pengelompokan pekerjaan yang sama dan penentuan tingkat upah untuk kelompok yang sama sehingga pegawai merasakan keadilan dalam penghargaan kelompok kerja.
4) Penetapan harga setiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
5) Penyelesaian tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, pegawai merasakan penentuan kompensasi yang layak dan wajar[35]

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai/bisa dalam bentuk prestasi yang telah ia capai selama melakukan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadapnya dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rivai dan Basri, pengertian kinerja dapat diartikan sebagai berikut:

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

[35] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,…….*hlm.230

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.[36]

Tentunya dari pihak perusahaan dapat melihat seberapa maksimalnya kerja yang dilakukan oleh pegawai melalui hasil kinerja yang telah pegawai tersebut lakukan. Semakin tinggi hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai maka juga akan semakin tinggi pula perusahaan mempertahankan pegawai tersebut untuk tetap bekerja di dalam perusahaan. Dari pihak perusahaanpun menginginkan hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai meningkat agar perusahaan dapat mencapai penghasilan ataupun keuntungan yang tinggi. Maka dari itu, selalu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai dengan tujuan agar mendapat hasil kerja yang baik.

Adapun untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dapat dilakukan dengan cara melihat dari hasil yang telah dicapai pegawai apakah sudah memenuhi standar kerja yang diberlakukan perusahaan atau belum. Jika pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan melampui standar kerja perusahaan maka pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai pegawai yang memiliki standart kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Jika dari pegawai

[36] Tri Budianto dan Amelia Kartini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Vol.3 No.1 (2015), hlm.109

tidak mampu memenuhi standar kerja yang diberlakukan oleh perusahaan maka pegawai tersebut memiliki kualitas kerja yang rendah.

Kinerja yang baik tentu jika seseorang atau karyawan dapat memenuhi segala tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dengan maksimal, tentu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut tetap dalam batasan yang dimiliki perusahaan. Maksudnya tidak boleh seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat namun melupakan etika yang terdapat dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan istilah *level of performance* atau level kerja.[37] Kinerja ini dapat digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan untuk pegawai. Jika kinerja dari karyawan itu baik maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri karena perusahaan dengan cepat dapat mencapai tujuan perusahaan.

[37] Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM…*,hal.215

Kinerja karyawan ini merupakan bentuk tindakan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat berdampak positif untuk perusahaan, karena dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan. Namun jika kinerja dari karyawan itu kurang baik tentu akan berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri yang berakibat pemberhentian bekerja dan juga akan berdampak negatif pula untu perusahaan.

2. Tolak Ukur Kinerja Pegawai

a. Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

c. Tanggung jawab

Merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanggung jawab diperlukan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan.[38]

d. Komunikasi

Merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan ataupun tidak langsung.

e. Wawasan

Merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.

f. Kreatifitas

Sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi. [39]

3. Manfaat Kinerja

Manfaat dari perusahaan maupun pegawai mengetahui hasil kinerja yang telah ia lakukan, yaitu:

---

[38] Sugiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusai,* (Bandung:CV. Alphabeta, 2005), hlm.30

[39] Sugiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusai,* hlm.31

a. Untuk mengembangkan kemampuan diri dari setiap individu yang melakukan pekerjaan di dalam perusahaan. Dengan adanya evaluasi tentunya akan memudahkan untuk mengetahui kesalahan yang telah dilakukan dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam melakukan aktivitas kerja agar kesalahan yang sama tidak terulang di kemudian hari.
b. Sebagai tolak ukur sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai tujuan dari perusahan. Perusahaan selalu memberikan pengawassan terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Maka dengan mengetahui hasil kinerjanya pasti perusahaan bisa menilai apakah perusahaan akan mempertahankan atau tidak pegawai tersebut untuk bekerja di perusahaan di masa yang akan datang. [40]

Selain itu kinerja dapat digunakan untuk:

a. Mengetahui pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi,

[40] Hani, *Manajemen Personalia dan dan Sumberdaya Manusia*……hal.27-28

mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.

c. Keperluan perusahaan, yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system SDM, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

d. Dokumentasi, yang meliputi kriteria untuk validasi pelatihan, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Perusahaan harus melakukan penilaian atas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan mereka, karena dengan melakukan penilaian tersebut maka dapat dilihat bagaimana pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan, dengan adanya penilaian tersebut sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui mana karyawan bekerja dengan maksimal dengan karyawan yang bekerja secara biasa. Dan karyawan yang bekerja secara optimal dapat diberikan apresiasi atas pekerjaan yang dikerjakannnya.[41]

[41] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta:Rajawali Perss, 2015), hal. 212

4. Mengukur Kinerja

Cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

a. Kualitas dari pekerjaan

Setiap perusahaan tentunya memiliki standart kerja dalam mencapai tujuannya. Dan disinilah seorang pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diberlakukan.

b. Jumlah dari pekerjaan

Tentunya jumlah dari pekerjaan yang dilakukan pegawai sebagai persyaratan di dalam memenuhi ketentuan kerja yang di inginkan perusahaan. Dan setiap melakukan aktivitas kerja pastinya memiliki persyaratan yang berbeda. Pegawai dituntut agar dapat menyesuaikan bidang pekerjaan yang ia kerjakan.

c. Ketepatan waktu kerja

Dari setiap kegiatan kerja memiliki penyelesaian yang berbeda. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak selesai dalam kurun waktu tertentu pasti akan menghambat untuk melakukan aktivitas

kerja yang lainnya. Dan karena hal inilah yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dilakukan.

d. Kehadiran kerja

Suatu tingkat kehadiran dari seorang pegawai dapat memepngaruhi kinerjanya. Ada perusahaan yang menuntut pegawai melakukan delapan jam kerja dalam menyelesaikan aktivitas kerjanya, dan itu tergantung dari kemauan perusahan dalam menyelesaikan tergetnya.

e. Kerjasama anatar pegawai

Pada dasarnaya semua pekerjaan yang dilakukan belum tentu bisa untuk dikerjakan oleh pegwai saja. Pasti ada pekerjaan tertentu yang harus dilakukan oleh lebih dari satu pegawai untuk menyelesaikannya. Maka diperlukan kerjasama anatar pegawai agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam tenggang waktu yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. [42]

5. Aspek-aspek yang Dinilai dalam Kinerja

Kinerja perlu adanya suatu penilaian agar apa yang dilakukan oleh karyawan dapat dilihat oleh perusahaan,

[42] Hani, *Manajemen Personalia dan dan Sumberdaya Manusia*……hal.29-30

dengan demikian perusahaan dapat memberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Dalam menilai kinerja maka perusahaan harus melihat aspek-aspek sebagai berikut:

a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

E. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan teori Herman Sofyandi, lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen yang terdiri

dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.[43] Menurut teori Herman Sofyandi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan positif, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menjelaskan hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan peneliti menggunakan teori Astadi Pangarso dan Intan Susanti yang menyatakan bahwa disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut tentunya dapat mendorong timbulnya peningkatan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan.[44] Menurut teori Astadi Pangarso dan Intan Susanti hubungan antara disiplin kerja terhadap

[43] Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hal. 38

[44] Astadi Pangarso dan Intan Susanti, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, Journal of Theory & Applied Management, Vo. 3 No.2, Summer 2016, hal.33

kinerja karyawan adalah hubungan positif, artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

3. Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menggunakan teori Hariandja, yang menyatakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji ataupun upah, bonus dan komisi yang disebut kompensasi langsung sedangkan pembayaran kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja seperti tunjangan. Kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari kompensasi yang mereka terima.[45]

F. Penelitian Terdahulu

Untuk kelengkapan data dalam penyusunan skripsi ini diperlukan sumber dari penelitian yang relevan sebagai berikut:

1. Nama Peneliti : Nurul Hidayah, 2016

[45] Hariandja, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2002), hal. 244

Judul Penelitian: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Karyawan Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah field research atau studi lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta. Kompensasi mempunyai pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di Universitas Negeri Yogyakarta.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah pembahasan pada variabel independent (X) dan variabel interving. Pada skripsi Nurul Hidayah variabel independentnya kompensasi, dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel interving . Sedangkan pada penelitian yang saya teliti variabel independentnya lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), serta dalam penelitian saya tidak menggunakan variabel interving. Selain itu studi kasus yang saya teliti juga berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian saya terfokus pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

2. Nama Peneliti: Fudin Zainal Abidin, 2013

   Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung

   Tujuan Penelitian untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Jenis ppenelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Adapun objek penelitian ini adalah disiplin dan kinerja, sedangkan analisis penelitian dilakukan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Hasil penelitian analisis dengan teknik regresi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung telah berjalan sangat baik hal tersebut diperkuat dengan hasil jawaban dari responden sebanyak 22 orang yang menjawab 9 butir pertanyaan mengenai disiplin pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, (2) Kinerja pegawai pada PT. Rekatama Putra Gegara Bandung telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat dari jumlah rata-rata sebesar 92.8 dari tanggapan responden sebanyak 22 orang, (3) Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi pearson dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya disiplin kerja(X_1), dengan variabel dependen kinerja

karyawan (Y). Sedangkan variabel independent yang saya gunakan meliputi lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3). Studi kasus dalam penelitianpun juga berbeda, dimana penelitian saya terfokus pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung bukan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

3. Nama Peneliti: Budi Saputro, 2017

   Judul Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Kantor Kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan

   Tujuan Penelitian: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciputat secara parsial, (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciputat secara parsial, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciputat secara parsial, (4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Ciputat secara simultan

   Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan secara Parsial, (2) Kompensasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan secara parsial, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan secara parsial, (4) Disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan secara parsial.

Adapun perbedaan dengan penelitian saya adalah: (1) Penelitian yang dilakukan oleh Budi Saputro khususnya dalam sub bab keterkaitan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai menggunakan teori S.P. Hasibuan sedangkan dalam penelitian saya menggunakan teori Astadi Pangarso dan Intan Susanti, (2) Dalam sub bab keterkaitan antar variabel kompensasi kerja dengan kinerja pegawai penelitian Budi Saputro menggunakan teori Hadari Nabawi sedangkan dalam penelitian saya menggunakan teori Hariandja, (3) Dalam

sub bab keterkaitan antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai penelitian Budi Saputro menggunakan teori Sedarmayanti sedangkan dalam penelitian saya menggunakan teori Herman Sofyandi, (4) Dalam kerangka pemikiran yang dilakukan oleh Buudi Saputro tidak dijelaskan masing-masing indikator ke dalam kerangka berpikirnya, (5) Lokasi penelitian yang dilakukan oleh Budi Saputro di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan, sedangkan penelitian saya terfokus pada Bank Syariah Mandiri, (6) Populasi penelitian yang digunakan oleh Budi Saputro berjumlah 64 responden sedangkan penelitian saya 28 responden, (7) Dalam penentuan sampel penelitian yang dilakukan oleh Budi Saputro dengan menggunakan rumus slovin berbeda dengan penelitian saya dimana sampel yang saya gunakan berupa teknik *sampling jenuh* seluruh anggota populasi.

4. Nama Peneliti: Eci Permatasari, 2017

   Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Tujuan Penelitian: (1) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, (2) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, (3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Hasil penelitian analisis dengan teknik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, (2) Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah

Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, (3) Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Adapun perbedaan dengan penelitian saya adalah pada variabel independent yang dilakukan oleh Eci Permatasari menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan variabel dependent /terikat berupa kepuasan kerja (Y). Berbeda dengan penelitian yang saya lakukan dimana variabel independent meliputi lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) serta variabel dependen dalam penelitian saya kinerja karyawan (Y) . Pada penelitian Eci Permatasari khususnya di dalam landasan teori belum dijelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti berbeda dengan yang saya teliti dijelaskan masing-masing teori keterkaitan antar variabel.

5. Nama Peneliti: Intan Lautia, 2016

   Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta)

Tujuan Penelitian: (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPG/SPM Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPG/SPM Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada SPG/SPM Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta.

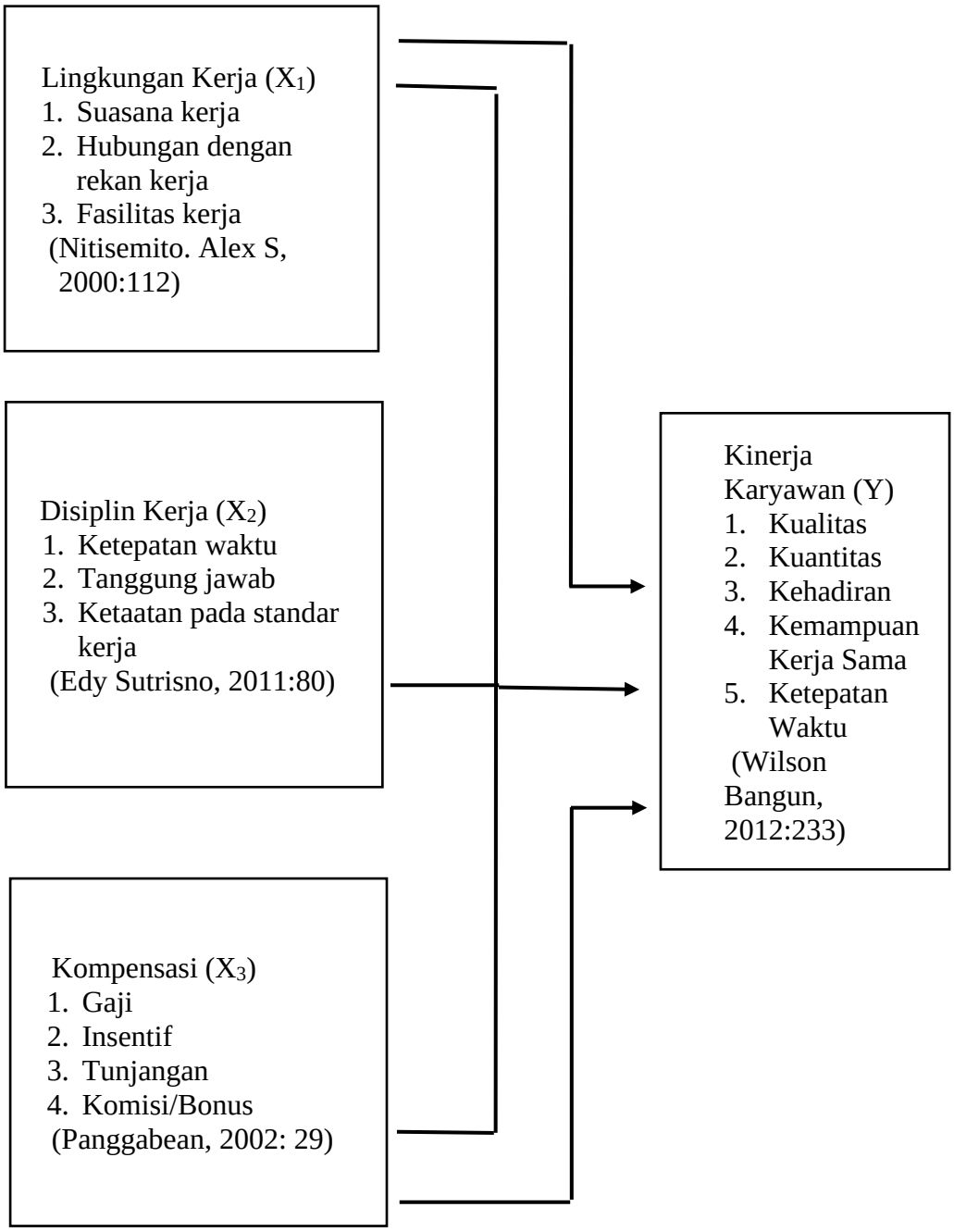
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada SPG/SPM Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta.

Adapun perbedaan dengan penelitian saya adalah: (1) Penelitian yang dilakukan oleh Intan Lautia khususnya dalam sub bab keterkaitan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai menggunakan teori Rofi sedangkan dalam penelitian saya menggunakan teori Astadi Pangarso dan Intan Susanti, (2) Dalam sub bab keterkaitan antar variabel kompensasi kerja dengan kinerja pegawai penelitian Intan Lautia menggunakan

teori Hameed sedangkan dalam penelitian saya menggunakan teori Hariandja, (3) Dalam sub bab keterkaitan antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai penelitian Intan Lautia menggunakan teori Cahyani dan Ardana sedangkan dalam penelitian saya menggunakan teori Herman Sofyandi, (4) Lokasi penelitian yang dilakukan oleh Intan Lautia pada SPG/SPM Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta, sedangkan penelitian saya terfokus pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung, (6) Populasi penelitian yang digunakan oleh Intan Lautia berjumlah 73 responden sedangkan penelitian saya 28 responden, (7) Dalam penentuan sampel penelitian yang dilakukan oleh Intan Lautia dengan menggunakan rumus slovin berbeda dengan penelitian saya dimana sampel yang saya gunakan berupa teknik *sampling jenuh* seluruh anggota populasi.

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penjabaran teori dari masing-masing variabel yang saya uraikan diatas, maka peneliti menggunakan kerangka konseptual dan indikator sebagai berikut:



Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang dalam penelitian ini disebut sebagai (Y)
2. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah lingkungan kerja (X_1), disiplin Kerja (X_2), dan kompensasi (X_3).

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Djawanto secara etimologis, hipotesis berasal dari dua kata hypo yang berartikan "kurang dari" dan thesis yang memiliki arti pendapat. Maka hipotesis merupakan suatu pendapat ataupun kesimpulan yang harus diuji mengenai kebenarannya apakah sesui dengan kesimpulan yang diambil oleh peneliti.[46] Hipotesis bentuk dari pernyataan tentang konsep yang dapat dinilai mengenai benar atau tidaknya jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris.[47] Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

[46] Sugono, *Metode Kuantitatif Kualitatid dan Rdd,* (Bandung: Alfabeta,2012), hlm.84

[47] Danang S, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesi,* (Yogyakarta: Media Pressindo,2009), hlm.60

1. Hipotesis Penelitian

   H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mndiri Cabang Tulungagung

   H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

   H_3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

2. Hipotesis Statistik

   H_1 H_0; $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

   H_a; $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

   H_2 H_0 : $\beta_2 = 0$; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mndiri Cabang Tulungagung

   H_a; $\beta_2 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

H_3H_0 ; $\beta_3 = 0$; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung

H_a $\beta_3 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.