

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai baik dalam berupa uang maupun barang langsung dan tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat banyak ahli yang mendefinisikan kompensasi.

1. Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2019:198) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sistem kompensasi yang efektif adalah krusial dalam manajemen SDM karena membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan individu berbakat. Lebih dari itu, sistem kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja strategis perusahaan.

Selain daripada itu definisi lain dikemukakan oleh Handoko dalam Sutrisno (2017:102) yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima parakaryawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan komitmen organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Wibowo (2017:289) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Selanjutnya kompensasi memiliki tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:121) antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Melalui pemberian kompensasi, terjalinlah keterikatan formal antara majikan dan karyawan, di mana karyawan diharapkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sementara pengusaha bertanggung jawab untuk memberikan imbalan sesuai kesepakatan yang telah disetujui..

b. Kepuasan kerja

Melalui balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan kebutuhan egois, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka..

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi diberikan dalam jumlah yang memadai, akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik karyawan berkualitas.

d. Motivasi

Jika imbalan yang diberikan mencukupi, manajer dapat dengan mudah memotivasi bawahannya..

e. Stabilitas karyawan

Dengan menerapkan program kompensasi yang berdasarkan prinsip keadilan, sesuai, dan bersaing secara eksternal, stabilitas karyawan dapat dijamin karena tingkat pergantian yang relatif rendah.

f. Disiplin

Dengan memberikan kompensasi yang cukup besar, disiplin karyawan dapat ditingkatkan. Mereka akan lebih menyadari dan patuh terhadap peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan menerapkan program kompensasi yang efektif, pengaruh dari serikat buruh dapat diminimalisir, dan karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka.

h. Pengaruh pemerintah jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dilihat garis besarnya bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai oleh perusahaan baik berupa uang ataupun barang langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dan yang diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerja dari pegawai tersebut.

Penjelasan lebih lanjut mengenai kompesasi dijelaskan oleh Mangkunegara & Anwar (2017:85) yang mengklasifikasikan kompesasi kedalam dua bentuk yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung yang

merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan gaji

Upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan sebagai pembayaran untuk pelayanan kerja, biasanya dibayarkan kepada karyawan berdasarkan per jam, per hari, atau per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

b. Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan moneter yang bisa dengan cepat ditentukan untuk pegawai. Sementara itu, pelayanan adalah nilai keuangan moneter yang sulit untuk ditentukan dengan jelas untuk pegawai.

Saat memberikan kompensasi finansial, penting untuk memperhatikan bahwa nilai kompensasi tersebut dapat berbeda bagi setiap individu penerima. Hal ini dikarenakan perbedaan dalam kebutuhan, keinginan, dan pandangan masing-masing individu. Oleh karena itu, dalam menetapkan kebijakan pemberian imbalan, terdapat faktor-faktor tambahan yang perlu dipertimbangkan selain hanya jumlah kompensasi yang diberikan.. Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai mana dijelaskan oleh Hasibuan (2019:198) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika jumlah orang yang mencari pekerjaan (penawaran) melebihi jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia (permintaan), tingkat kompensasi biasanya rendah. Sebaliknya, jika jumlah orang yang mencari pekerjaan lebih sedikit daripada jumlah lowongan pekerjaan yang ada, tingkat kompensasi cenderung meningkat.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, tingkat kompensasi cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, tingkat kompensasi cenderung relatif kecil.

c. Serikat Buruh / Organisasi karyawan.

Jika serikat buruh kuat dan memiliki pengaruh yang besar, tingkat kompensasi cenderung meningkat. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan memiliki

pengaruh yang kurang, tingkat kompensasi cenderung relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan meningkat. Sebaliknya, jika produktivitas kerja buruk dan rendah, kompensasi akan lebih rendah.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting untuk menghindarkan pengusaha dari perilaku sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan, karena pemerintah bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dari tindakan semacam itu.

f. Biaya Hidup / *Cost of Living*.

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Namun, jika biaya hidup karyawan di daerah tersebut rendah, maka tingkat kompensasi atau upah cenderung lebih rendah secara relatif.

g. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan tinggi akan mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menempati jabatan yang lebih rendah akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih kecil. Hal ini adalah hal yang wajar karena orang yang memiliki tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar harus diberikan gaji atau kompensasi yang sebanding.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika tingkat pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji atau kompensasi yang diterima akan meningkat karena keterampilan dan keahliannya lebih baik. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang sedikit, tingkat gaji atau kompensasinya cenderung lebih rendah.

i. Kondisi Perekonomian Nasional.

Ketika kondisi perekonomian sedang maju (boom), tingkat upah atau kompensasi cenderung meningkat karena pasar tenaga kerja mendekati full employment atau ketenagakerjaan penuh. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian sedang kurang maju (depresi), tingkat upah cenderung rendah karena tingginya tingkat pengangguran di pasar tenaga kerja.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit atau berisiko besar (baik secara finansial maupun keselamatan), tingkat upah atau kompensasinya cenderung meningkat karena membutuhkan kecakapan dan keahlian khusus untuk melakukannya. Namun, jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan memiliki risiko yang kecil (baik secara finansial maupun kecelakaan), tingkat upah atau kompensasinya cenderung lebih rendah.

2. Indikator Kompensasi

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, faktor tersebut seakan berhubungan satu sama lain seperti faktor yang berasal dari perusahaan, karyawan, hingga kondisi perekonomian nasional. Indikator Kompensasi menurut Veithzal (2017:234) yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian sasaran kinerja atau sebagai imbalan atas hasil pekerjaan yang melebihi target yang ditetapkan. Bonus juga merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yang nilainya berada di atas gaji normal mereka. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang di tetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan yang langsung diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melewati standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan di luar upah dan gaji, yang sering disebut sebagai rencana kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif adalah penghargaan variabel yang diberikan kepada individu dalam sebuah kelompok, berdasarkan perbedaan dalam

pencapaian hasil kerja mereka, dengan tujuan mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

- b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) adalah tambahan imbalan yang diberikan kepada semua karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini mencakup fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan, dana pensiun, dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dapat di golongkan kedalam dua dimensi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung yang didalamnya terdapat gaji yang menjadi salah satu faktor paling dibutuhkan oleh seorang pegawai, bonus yang bisa didapatkan setelah adanya target yang telah dicapai oleh pegawai tersebut dan insentif sebagai bentuk imbalan yang diberikan atas kinerja yang dinilai telah melewati standar yang ditentukan. Serta dimensi berdasarkan kompensasi tidak langsung seperti berupa fasilitas yang bisa didapatkan oleh karyawan tersebut hingga asuransi lainnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dapat mencapai hasil optimal dalam pekerjaannya jika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Sutrisno (2019: 118), lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada di sekitar karyawan saat sedang melakukan pekerjaan, yang memiliki dampak terhadap bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedangkan Nitisemito (Al-Omari dan Okasheh, 2017) menyatakan “lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan Atersebut”. Menurut Mangkunegara (2015: 17), lingkungan kerja mencakup beberapa hal seperti deskripsi jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang memadai.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat

mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

1. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:19) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1). Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2). Lingkungan perantara atau lingkungan umum merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, warna, dan faktor-faktor lainnya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada semua aspek yang terkait dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan, antar sesama rekan kerja, serta dinamikainterpersonal di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sri Widodo (2016:96) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawanyaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik:

- 1). Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

2). Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu tubuh panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.

3). Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4). Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara

segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5). Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6). Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi.

7). Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8). Tata warna

Menata warna di tempat kerja merupakan hal yang harus direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan menimbulkan rasa senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

9). Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.

10). Keamanan di tempat kerja Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dalam

keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga *Security* atau Satpam.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2016:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
 2. Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasamayang baik di antara kelompok yang ada.
 3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
3. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (Kristanti, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suatu kondisi di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan 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 di tempat tersebut

b. Hubungan dengan rekan kerja

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

c. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja 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.

2.1.3 Disiplin Kerja

Faktor terpenting dalam organisasi yaitu disiplin kerja, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, Prestasi kerja yang dapat di capai yaitu semakin tingginya disiplin karyawan. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2017:62) disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.

Menurut Subsidi (2017 : 120) mengemukakan bahwa disiplin adalah seorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seorang.

Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2017:49) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin *Preventif*

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara *preventif* pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan *preventif*. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin *Korektif*

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang

berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Penyedia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektifitas perusahaan perusahaan akan sangat terbatas.

Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan menimbulkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang.

Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya

2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi yaitu tujuan utama disiplin kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2017:339), Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Irawan (2018 : 8) Seorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan.

Jadi kesimpulannya adalah pentingnya tujuan dan manfaat kerja, karna akan

menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancarannya agar memperoleh hasil yang optimal.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2017 :194), diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya : pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMA ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan seorang sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMA. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *“the right man is the right place and the right man in the right job”*.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai katadengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

c. Balas Jasa

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

kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukannya dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan secara individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan

g. Ketegasan,

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner sulit

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi

tersebut baik

4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2016 :356) adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

e. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat prestasi yang akan dihasilkan oleh pegawainya. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai karena tingkat kedisiplinan mengacu pada ketertiban dan keteraturan. Jika seorang pegawai secara sadar mau menghormati dan menegakkan setiap peraturan dan hukum yang berlaku dilingkungan kerjanya maka akan memberikan dampak terhadap meningkatnya hasil kerja yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati oleh pegawai secara efektif dan efisien.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara umum dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya dalam kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan lebih lanjut mengenai definisi kinerja karyawan telah banyak di kemukakan oleh berbagai ahli. Salah satu definisi

mengenai kinerja karyawan dijelaskan oleh Mangkunegara & Anwar (2017:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konsep menurut.

Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Selain daripada itu penjelasan lebih lanjut mengenai kinerja dikemukakan oleh Kurniawan (2017:15) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama

Menurut Rivai (2017:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Edison (2017:190) bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan ataupun pegawai dalam mengerjakan hingga menyelesaikan suatu tugas tertentu dan mengemban tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar ataupun kriteria yang telah ditentukan.

Adapun kinerja memiliki fungsi penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2017:232) sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konskuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.

3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyelesaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Selanjutnya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hitalessy et al (2018:64) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Berdasarkan definisi di atas, diketahui bahwa kinerja dapat beberapa fungsi yang berguna sebagai alat ukur kinerja dari karyawan secara objektif yang kemudian akan sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan karena dapat mengidentifikasi tujuan pengembangan yang spesifik yang dapat dijadikan acuan untuk peningkatan kinerja selanjutnya. Serta terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang bersalah dari faktor lingkungan internal karyawan maupun organisasi, dan eksternal.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Selanjutnya terdapat tujuh indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:86) yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat di ketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikannya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Gabriel Ronaldo Rares, Victor P. K. Lengkong, Merinda H. Ch. Pandowo, Christoffel M. O. Mintardjo, (2023), melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon, Jumlah sampel penelitian berjumlah 60 orang pegawai. Sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data daring, luring sertawawancara. Analisis data yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian, disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan

kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon.

Boby Andhika Pratama, (2020) melakukan penelitian tentang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data responden (kuesioner). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden karyawan yang bekerja di PT. DREAM TOUR & TRAVEL Surabaya. Variabel bebasnya terdiri dari Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK) dan Kompensasi (Kp), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (KK). Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21. Berdasarkan pengujian menggunakan analisis uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,099 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$.

Ira Julia Ningsih, Suparmono, Diah Astrini Amir, tahun (2020), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Sebanyak 62 pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia yang berpartisipasi sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di luar dugaan, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkaya literatur mekanisme pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi praktisi agar mengupayakan perbaikan kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bagi pegawai.

Albert Budiyanto, tahun (2020), melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, mekinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant.

Sri Agustini (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi , Lingkungan kerja , dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni Jakarta. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan explanatory. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel terdiri dari 2 jenis yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Dari Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja. Dari Uji T menunjukkan Kompensasi, Lingkungan kerja , dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Trikarya Murni Jakarta.

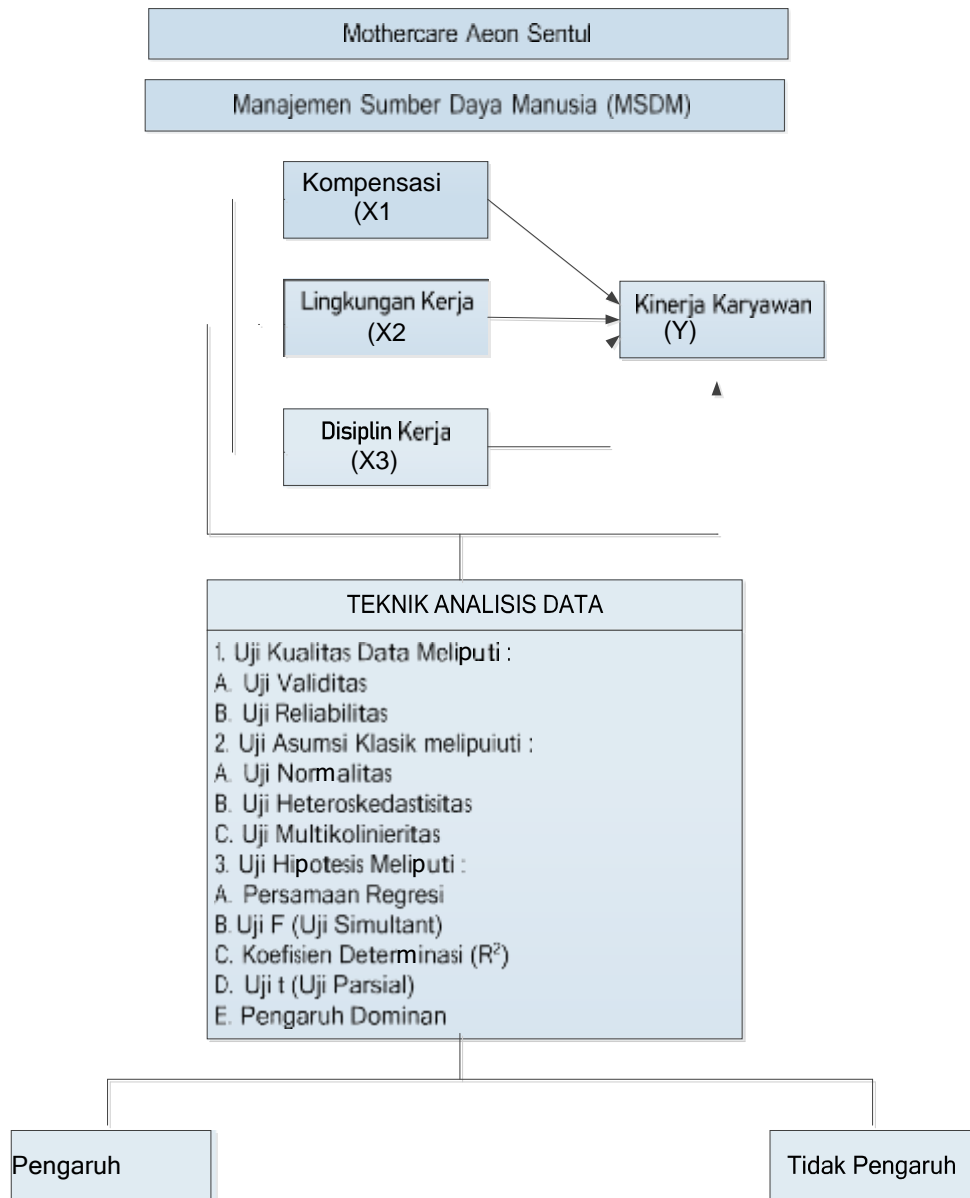
Danar Sandya Barlian (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada karyawan PT.Suryamas Agung Sukoharjo). Penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT. SuryaMas Agung Sukoharjo sebanyak 100 responden. Metode pemilihan sampel menggunakan *accidental sampling* atau *convenience sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan beberapa variable yaitu kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Gabriel Ronaldo Rares, Victor P. K. Lengkong, Merinda H. Ch. Pandowo, Christoffel M. O. Mintardjo, (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon	Disiplin Kerja Kompensasi Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon
Boby Andhika Pratama, (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kompensasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,099 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$
Ira Julia Ningsih, Suparmono, Diah Astrini Amir, (2020)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan	Kompensasi Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di luar dugaan, disiplin kerja
	Pelatihan Ekspor Indonesia			dan lingkungan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Albert Budiyanto, tahun (2020)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant	Kompensasi Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Stress Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerjadan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerjadan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant
Sri Agustiningi, Tahun (2016)	PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TRIKARYA MURNI JAKARTA	Kompensasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Terbukti secara empiris kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan CV Trikarya Murni.
Danar Sandya Barlian Tahun (2018)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Karyawan PT. Surya Mas Agung Sukoharjo)	Kompensasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Dari Uji F menunjukan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono, (2016:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pemikiran

Sumber : Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare AeonSentul.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan Mothercare Aeon Sentul

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Mothercare Aeon Sentul