

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama dari organisasi atau perusahaan. Organisasi membutuhkan orang sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, suatu sistem tentunya agar berjalan dengan baik, anda perlu memperhatikan beberapa aspek penting, seperti kompensasi finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini menjadikan SDM salah satunya. Metrik kunci untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan semua nilai kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemberdayaan manusia, sebagai pekerja manusia, agar berfungsi secara optimal dengan segala potensi fisik dan psikisnya untuk mencapai tujuannya. SDM adalah manajemen penggunaan pribadi, seperangkat strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mendukung tujuan bisnis dengan mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan pribadi.. (Prof. Dr.Hj. Sedarmayanti, 2017)

Menurut Henry Simamora dalam Dra. Sri Larasati (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Sumber Daya Manusia memainkan peran sangat penting, sumber daya terlibat dalam pengelolaan dan pengendalian semua sumber daya perusahaan, karena adanya perubahan ekonomi, pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang diperlukan untuk mendukung kualitas staf untuk meminimalkan potensi resiko. (Aspita & Sugiono, 2019)

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Dra. Sri Larasati (2018) mengatakan bahwa “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian- pengertian diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan akan meningkat jika suatu aktivitas dapat diatur agar dapat meningkatkan, mengembangkan, serta dapat efisien suatu pencapaian dari organisasi atau perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas SDM adalah bagian paling sentral dari proses manajemen sumber daya manusia dan seperangkat tujuan organisasi. Aktivitas ini berjalan lancar saat anda menggunakan fungsi administrasi. (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2017)

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan menilai keadaan tenaga kerja, agar secara efektif dan efisien memenuhi kebutuhan organisasi dan membantu mencapai tujuannya. Kammi berencana untuk menetapkan programkepegawaian ini, termasuk organisasi karyawan, arahan, manajemen, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin dan pemutusan hubungan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, koordinasi, dan disiplin pegawai dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik dapat secara efektif membantu mengimplementasikan tujuannya.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan orientasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi. pengadaan dapat membantu untuk mencapai tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan untuk mengelola karyawan agar mematuhi aturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan, akan diambil tindakan korektif dan/ atau perbaikan. Manajemen karyawan, termasuk kehadiran, disiplin perilaku kooperatif, dan menjaga lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan masa depan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan memberikan kompensasi langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan memadai. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan memadai didefinisikan sebagai mampu memenuhi kebutuhan dasar.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan yang memadukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawannya untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Di satu sisi, organisasi mencapai kesuksesan/keuntungan, tetapi di sisi lain, karyawan dapat menutupi hasil pekerjaannya jika diperlukan. Konsolidasi menjadi penting dan sangat sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena menggabungkan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sehingga kami dapat terus bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang tepat diterapkan di sebagian besar program tunjangan berbasis kebutuhan karyawan dan dipandu oleh konsistensi internal dan eksternal.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan tujuan organisasi akan tercapai karena adanya kedisiplinan.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan dimana terjadinya proses pemutusan kerja untuk sementara maupun selamanya. Pemberhentian ini bisa disebabkan karena pensiun, permintaan perusahaan, dan maupun permintaan karyawan itu sendiri.

3. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:14) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program ketenagakerjaan yang meliputi hal-hal berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan Job description, job requirements dan job evaluation.
- b. Memandu rekrutmen, menyeleksi dan penempatan kerja berdasarkan prinsip *the right man the right place* dan *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan. Promosi dan penghentian.
- d. Penilaian situasi ekonomi secara umum dan khususnya perkembangan perusahaan.
- e. Memantau Perkembangan teknis dan serikat pekerja.
- f. Manajemen pensiun, PHK dan redundansi
- g. Melakukan pelatihan, pendidikan dan audit kinerja karyawan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Wibowo (2013:7) “kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis dan kepuasan pelanggan organisasi serta memberikan kontribusi terhadap ekonomi.”

Dari pendapat para ahli tersebut, bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kinerja yang harus dilakukan untuk menilai kinerja karyawan secara kelompok maupun individu serta untuk menentukan apakah hasil kerja karyawan tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015), Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relative terhadap standar kinerjanya. Persyaratan penilaian kinerja yang efektif meliputi relevansi, sensitivitas, keandalan, penerimaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah proses pencatatan atau pengukuran keahlian yang dihasilkan oleh karyawan. (Cascio dikutip oleh Kementerian Pendidikan, 2010)

Ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

a. Atasan langsung

Sekitar 96% semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tau kinerja karyawannya.

b. Rekan Sekerjanya

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan dan menggunakan rekan kerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independent.

c. Evaluasi Kerja

Evaluasi ini cenderung mengurangi keefesien para karyawan mengenai proses penilaian dan evaluasi merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

d. Bawahan Langsung

Penilaian kinerja karyawan melalui bawahan langsung dapat memberikan informasi- informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan.

e. Pendekatan Menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan yang bisa dilakukan oleh atasan, pelanggan dan bawahan. Peilaian ini cocok untuk memperkenalkan tim yang dilakukan organisasi.

3. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

a. *Skill and competence* adalah sebuah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Semakin banyak keterampilan dan keahlian yang

dimiliki. Akan dapat melakukan pekerjaan dengan benar, tergantung pada apa yang dipekerjakan.

b. pengetahuan pekerjaan adalah seseorang yang mengetahui pekerjaannya dengan baik akan memperoleh hasil yang baik juga.

c. Rencana kerja adalah jadwal kerja yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka.

d. Motivasi kerja yaitu seseorang karyawan dapat memotivasi dirinya agar termotivasi, karyawan menjadi bersemangat atau termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik

e. Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

f. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memimpin bawahannya.

g. Budaya organisasi merupakan praktik atau norma yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

h. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana.

i. loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk terus bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.

j. Komitmen berarti bahwa karyawan mengikuti praktik atau peraturan perusahaan ditempat kerja.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Dari beberapa teori kinerja dalam penilaian indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan teori John Miner (2017:70) yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, yaitu :

a. Beban Kerja

Jumlah unit atau batas maksimal yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan manajemen.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama.

c. Tanggung Jawab

Mengacu pada hasil pekerjaan yang dilakukan, yang harus dipertimbangkan karyawan ketika sisa pekerjaan belum memenuhi harapan manajemen. Rasa tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan penggunaan sarana dan prasarana.

d. Inisiatif

Semua gerakan internal anggota untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah. Ukuran inisiatif adalah kemandirian dan kemampuan kerja. Indikator tersebut digunakan untuk penelitian ini karena lebih cocok dan sesuai dengan jenis kerja ditempat penelitian.

C. Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Besarnya kompensasi finansial yang diterima dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat guna meningkatkan produktivitas kerja usaha di perusahaan. Kompensasi finansial adalah pemberian kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan karyawan kepada perusahaan. Umumnya, kompensasi finansial ini bersifat rutin dan tetap yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Kardashian (2012:88) Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang didapat seperti gaji, upah, bonus dan keuntungan finansial lainnya. Kompensasi merupakan biaya dan pengeluaran bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan akan mendapatkan bonus kinerja yang lebih tinggi dari karyawan. Sehingga nilai kinerja atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2015).

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas tenaga dan pikiran dari karyawan demi kemajuan perusahaan.

2. Jenis Kompensasi Finansial

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi Finansial langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. (Dessler, 2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan Menurut Wibowo (2011), Kompensasi Langsung adalah Kompensasi Manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti *insentif dan gain sharing*.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan (Nawawi, 2011). Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan.

3. Fungsi Kompensasi Finansial

Fungsi pada pemberian kompensasi finansial menurut (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

a. pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini membuktikan bahwa penghargaan finansial untuk karyawan yang luar biasa memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Kompensasi finansial yang dibayarkan kepada karyawan menggunakan kekuatan karyawan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem kompensasi finansial dapat membantu menstabilkan pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

4. Indikator Kompensasi Finansial

Dari beberapa teori kinerja dalam penilaian ini indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial menggunakan teori menurut Simamora (2014), beberapa indikator yang dapat diukur sebagai berikut :

- a. Gaji, yaitu gaji perusahaan yang dibayarkan atas kinerja karyawan, biasanya dibayarkan pada akhir atau awal bulan.
- b. Insentif, yaitu tambahan kompensasi non gaji untuk mendorong karyawan berprestasi jadi lebih baik lagi.
- c. Tunjangan, yaitu pendapatan yang ditambah diluar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya program pensiun sampai program asuransi kesehatan dan jiwa.
- d. Fasilitas, yaitu sarana yang dapat memudahkan pelaksanaan kerja setiap karyawan, seperti fasilitas mobil perusahaan.

Indikator tersebut digunakan untuk penelitian ini karena lebih cocok dan sesuai dengan jenis kerja dan tempat penelitian.

D. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Hidayat, Z & Taufiq (2012) Gejala sosial budaya dan fisik yang mempengaruhi individu mencakup semua aspek yang dilabeli sebagai lingkungan. Di sisi lain, aktivitas fisik atau mental orang dengan tujuan kepuasan disebut kerja. Oleh karena itu disimpulkan bahwa segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya disebut dengan lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Rahayu, V.T., Ariyani, V., & Kurniawan, S (2013) Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, misalnya (kursi, meja, dll).
- b. Lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya (suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan).

Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dibagi dua, yaitu lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung dengannya.

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dari beberapa teori kinerja dalam penilaian ini indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja Fisik menggunakan teori menurut Robbins. Stephen P (2013) Indikator di lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

a. Kebisingan

Studi kebisingan menunjukkan bahwa kebisingan yang terus menerus atau dapat diprediksi biasanya tidak menghasilkan penurunan kinerja. Kriteria pekerjaan memerlukan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

b. Penerangan

Bekerja di ruangan gelap dan remang-remang membuat mata anda tegang. Intensitas cahaya yang dapat membantu pekerja mempercepat pekerjaannya, tingkat intensitas yang tepat. Cahaya juga tergantung pada usia karyawan. Peningkatan kinerja kerja di tingkat cahaya yang lebih tinggi lebih besar untuk pekerja yang lebih tua daripada pekerja yang lebih tua.

c. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak dapat diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar mempengaruhi kesehatan pekerja. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, sakit mata, kelelahan dan depresi.

d. Keamanan di tempat kerja

Untuk memastikan bahwa tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka harus diperhatikan keselamatan kerja. Oleh karena itu, faktor keamanan harus dipahami.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori (Robbins,2013) disini karena disimpulkan bahwa beberapa indikator variabel lingkungan kerja, suhu udara, kebisingan, pencahayaan, kualitas udara, keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan agar tidak terganggunya konsentrasi dan juga mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

E. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Menurut Siagian dalam (Edy Sutrisno.,2017;86) menyatakan disiplin mengacu pada tindakan yang diambil oleh atasan untuk memperbaiki kesalahan dan sikap karyawan yang salah. Dengan kata lain, karyawan siap mengoreksi dan menerima sanksi jika tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2017;193) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Mematuhi setiap peraturan dan standar yang berlaku tidak dapat dipaksakan, sehingga setiap karyawan harus mengembangkan sikap sadar dan keinginan untuk patuh. Menurut Afandi (2018;12) disiplin adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pernyataan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengubah pola pikir sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku.

2. Jenis- jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) dalam Pangestuti (2019), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin ini kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan- penyelewengan yang mungkin terjadi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin ini kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompor Panas

Pada Disiplin Ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa Tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri- ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresif

Pada disiplin ini, memberikan hukuman – hukman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang terus berulang. Untuk mengambil Tindakan korektif sebelum hukuman- hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

3. Faktor Disiplin kerja

Menurut Singodmejo dalam Edy Sutirno (2017;89) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Besarnya kompensasi yang dicapai dapat mempengaruhi pelaksanaan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika mereka percaya bahwa mereka mendapatkan imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.
- b. Pemimpin teladan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan selalu menyadari bagaimana pemimpin mendisiplinkan diri dan mengendalikan diri dengan perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan.
- c. Adanya aturan khusus yang harus diikuti, kedisiplinan tidak terjadi diperusahaan kecuali ada aturan tertulis tertentu seperti pedoman umum. Disiplin tidak mungkin terjadi ketika aturan hanya didasarkan pada intruksi lisan, yang dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi.
- d. Keberanian manajemen untuk bertindak ketika seorang karyawan melanggar. Manajemen harus berani bertindak sesuai dengan keseriusan pelanggaran. Dengan adanya sanksi terhadap tindakan disipliner tersebut.
- e. Pengawasan atau kurangnya pengawasan semua kegiatan usaha harus memiliki pengawas yang membimbing karyaan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan peraturan.

- f. Ada tidaknya memperhatikan karyawan, karyawan adalah orang yang berbeda satu sama lain. Karyawan tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan kerja keras, ia juga membutuhkan banyak perhatian dari manajemennya sendiri.
- g. Menciptakan kebiasaan yang mendukung disiplin kebiasaan positif antara lain : saling menghormati saat bertemu di lingkungan kerja. Berikan pujian sesuai waktu dan tempat, agar karyawan juga bangga bersikap sopan. Sering melibatkan karyawan dalam rapat, terutama dalam rapat tentang nasib dan pekerjaannya.

4. Indikator Disiplin Kerja

Dari beberapa teori kinerja dalam penilaian ini indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja menggunakan teori menurut Malayu S.P.Hasibuan (2010;194) indikator untuk menggambarkan disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Penggunaan waktu yang efektif, individu diharapkan dapat memanfaatkan waktu kerja yang ditawarkan oleh perusahaan dengan sebaik- baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ketika standar kerja perusahaan tidak menyita banyak waktu.
- b. Sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan harus mentaati semua peraturan dan petunjuk kerja, guna terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan lancar.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu ketika tidak memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan, karyawan sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi, salah satu ukuran untuk menentukan kdisiplinan karyawan, semakin tinggi kehadiran karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja.

F. Keterkaitan antar Variabel

1. Keterkaitan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi merupakan suatu aspek yang terbaik bagi karyawan dan perusahaan. Menurut Marihot (2002:235) menegaskan bahwa gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan uang yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya terlepas dari pekerjaan yang dilakukan. Besarnya gaji tetap tidak berubah menurut kelas dan jabatan serta tidak berdasarkan jam kerja bulanan atau mingguan.

Samudera, A.P., Rahardjo, K., Mukzam, (2014) menemukan bahwa *financial rewards* secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik sistem kompensasi finansial di perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian Aspita & Sugiono, (2019) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Daan Mogot.

2. Keterkaitan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Hal terpenting bagi karyawan adalah perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang bersih, sehat dan nyaman sehingga dapat mendukung dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara positif. Kondisi fisik yang baik otomatis menyebabkan semangat kerja karyawan tinggi sehingga dapat bekerja dengan baik. “lingkungan kerja adalah ruang kerja umum dan infrastruktur yang ada disekitar karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan.” (Edy Sutrisno, 2014:118).

Menurut Bagus Surya Kurniawan dan Hertiana Ikasar (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Virgiyani dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018), variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Keterkaitan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009) disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Sementara itu (Mangkuprawira, 2011) disiplin adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mentaati peraturan organisasi tertentu. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Abdul Rachman Saleh (2018), variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang baik, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut penelitian Anggraeny Hustia (2020), kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap fokus kinerja karyawan perusahaan WFO di masa pandemi (PT.CS2 poa kesehatan palembang).

G. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu dipakai sebagai tolak ukur peneliti dalam membuat dan menganalisis suatu penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui apakah langkah penulis salah atau benar. Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Rujukan
1	Edi Sugiono, Sugito Efendi, Jamaluddin Al- Afgani (2021)	Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Y1 = Kinerja karyawan Y2= Kepuasan kerja X1= Motivasi Kerja X2 = Kompetensi X3= Kompensasi	Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja
2	Mukhamad Ilham (2019)	Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong	X1 = Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Rayon Porong.
3	Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh, Ali	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	X1 = Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban

Tabel 2.1 Lanjutan

	Imron (2020)	Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulia Tbk	X2 = Beban Kerja X3 = Lingkungan Kerja Fisik Y = Kinerja Karyawan	Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
4	Hindar Safri Lubis Nasharuddin Mas Sopannah (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Motivasi di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)	X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasion al X2 = Disiplin Kerja X3 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
5	Sugiomo, E.,Darmadi, D.,& Efendi,S (2021)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI	X1 = Kompensasi X2 = Gaya Kepemimpinan X3 = Kopentensi Y = Kinerja pegawai	variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja
6	A. Saleh,H. Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang	X1= Disiplin Kerja X2= Motivasi Kerja X3=Etos Kerja X4= Lingkungan Kerja Y= Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Inko Java Semarang.

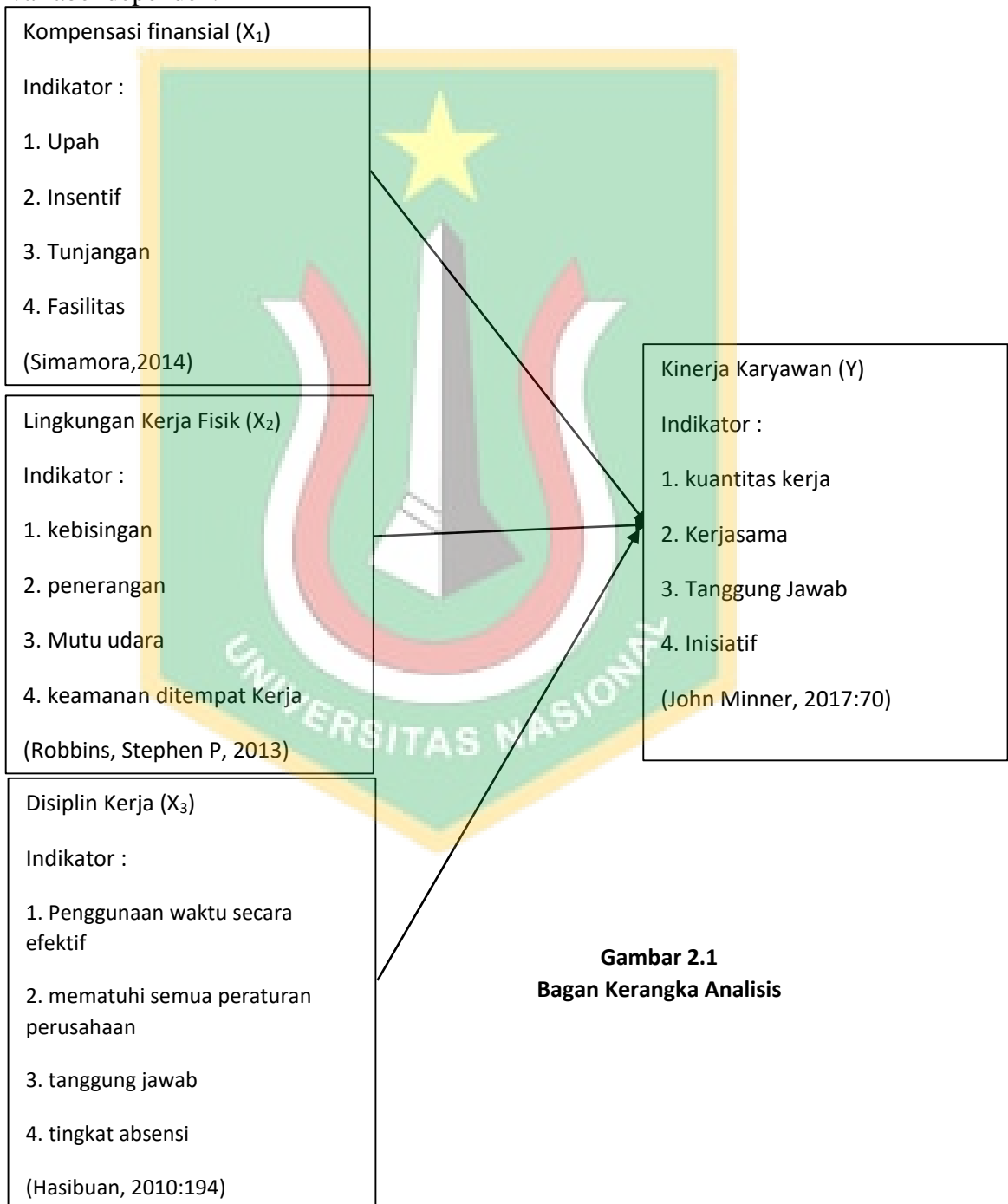
Tabel 2.1 Lanjutan

7	M.Aspita, E.Sugiono (2019)	Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status karyawan terhadap kinerja karyawan bank rakyat indonesia cabang daan mogot	X1= Jenjang karir X2= Kompensasi Finansial X3= Status Karyawan Y= Kinerja Karyawan	Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang daan Mogot.
8	V. Herlina (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X1=Kompensasi X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Yuswandi, D (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surgika Alkesido	X1= Kompensasi Finansial X2= Lingkungan Kerja Fisik X3= Stress kerja Y= Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Surgika Alkesido
10	Jatnikha, Dhimas (2022)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, Kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Clara Cipta Abadi di jakarta timur	X1= Motivasi X2= Lingkungan Kerja Fisik X3= Disiplin Kerja X4=Kompensasi X5=Kompentensi Y=Kinerja Karyawan	Motivasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, Kompensasi serta kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Clara Cipta Abadi di jakarta timur

Sumber : Diolah oleh peneliti

H. Bagan Kerangka Analisis

Bagan kerangka analisis berfungsi menggambarkan dan menjelaskan secara teoritis keterkaitan antara variabel yang akan diuji. Penelitian ini menjelaskan pengaruh Kompensasi Finansial (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) sebagai variabel Independen, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan penelitian sementara. Sugiyono (2017:63) menyebutkan dimana rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah :

H₁ : Kompensasi Finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk.

H₂ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk.

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tempo Inti Media Tbk.

