

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur atau mengelola adanya organisasi seperti hubungan tenaga kerja agar lebih efisien dan efektif agar perusahaan mencapai tujuannya. Suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia dapat berkesinambungan dengan adanya keseluruhan urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau dianut.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari pengelolaan, perencanaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia juga harus dipandang tidak hanya sebagai proses pengelolaan manusia secara tradisional namun harus dilakukan proses pengelolaan secara strategik dan terstruktur untuk memandangnya sebagai asset berharga yang perlu dikembangkan.

Menurut Marbawi (2016:02) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang dimana manajemen khusus untuk mempelajari peran dan hubungan manusia dalam organisasi diperusahaan. Menurut Marbawi (2016:02) unsur Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja untuk perusahaan. Untuk mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, karena peran manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan tujuan yang tidak terwujud karena tanpa peran aktif karyawan meskipun pendukung lainnya yang dimiliki perusahaan.

A. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi operatif manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) ialah :

1. Perencanaan (Human Resources Planning) adalah rencana tenaga kerja secara efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tujuannya. Perencanaan dilakukan untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian

yang meliputi pengarahan, pengendalian, pengintegrasian, kedisiplinan, pengorganisasi, pengembangan, kompensasi, pemberhentian karyawan dan pemeliharaan.

2. Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan dimana untuk mengorganisasi semua karyawan yang terbentuk diperusahaan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi ialah alat untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan, dengan adanya organisasi yang baik maka akan membantu proses terwujudnya tujuan yang efektif dan efisien.
3. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan dan agar bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan penyempurnaan rencana serta perbaikan. Pengendalian karyawan meliputi seperti lingkungan pekerjaan, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, perilaku, kehadiran, dan kedisiplinan.
4. Pengarahan (directing) adalah kegiatan dimana mengarahkan karyawan, agar karyawan mempunyai kemauan bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.
5. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, moral karyawan dan konseptual melalui pendidikan dan pelatihan yang dimana diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
6. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptakan kerja yang sesuai dan saling menguntungkan.

B. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang sebgaiian penting diperusahaan khususnya diorganisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan menurut Marbawi (2016:06)

1. Tujuan organisasi diperuntukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi. Secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer atas tanggung jawab terhadap kinerja karyawan dan membantu mengenai hal-hal tentang sumber daya manusia.

2. Tujuan fungsional diperuntukkan mempertahankan bagaimana kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan adanya kebutuhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak berharga jika ketika memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial diperuntukkan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif. Dengan adanya kegagalan dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
4. Tujuan personal diperuntukkan membantu karyawan untuk pencapaian tujuannya masing-masing, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan ini harus dipertimbangkan ketika karyawan diberi keputusan misalnya seperti dipertahankan, dimotivasi atau dipensiunkan. Ketika tujuan personal tidak dipertimbangkan maka kinerja maupun kepuasan karyawan akan menurun.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja atau karyawan yang dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan diperusahaan. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya 13 dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Anam (2018:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan disuatu perusahaan hingga dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat merasakan kenyamanan serta puas dalam melakukan penyelesaian pekerjaan atas tanggung jawab karyawan.

Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli yaitu, lingkungan kerja yang nyaman dan tentram terdapat hubungan yang positif, lingkungan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja disuatu organisasi. pembentukan terhadap lingkungan kerja seperti dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, sosial ekonomi, biologis, fisiologis dan mental. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan disuatu organisasi, maka dari itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jadi perusahaan harus mampu dan berusaha sedemikian mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

A. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Karyawan akan melakukan dan berkontribusi dengan baik apabila lingkungan kerja dilakukan dengan baik juga, lingkungan juga akan berpengaruh dengan kepuasan karyawan. Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut Faida (2019:108) ialah :

1. Hubungan sosial

Hubungan social dimana karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, yang membuat karyawan merasa nyaman berada dilingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaba tinggi dapat menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran yang dikarenakan sistem penguapan. Sehingga akan berpengaruh semakin cepatnya denyutan jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Tepatnya pemakaian AC akan dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4. Siklus udara

Siklus udara yang baik tidak baik apalagi dapat merasakan gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,9% gas campuran dan 0,03% karbondioksida. Siklus udara yang baik adalah ventilasi yang cukup dan adanya tanaman.

5. Penerangan

Penenrangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan lainnya yang gunanya untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Maka perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang teranng tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyebabkan lambatnya pekerjaan, banyak mengalami kesalhan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesien dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan

Perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih juga pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan lainnya, rasa senang ini juga mempengaruhi karyawan untuk bersemangat dan bergairah untuk melaksanakan pekerjaan.

7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satunya upaya menjaga keamanan, yang dapat menggunakan tenaga kerja (Satpam) dan Cctv.

8. Getaran mekanis

Getaran mekanis disebabkan oleh frekuensi, lamanya getaran dan intensitas. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi ancaman kelelahan karyawan, gangguan mata, syaraf dan otot.

B. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:19) yang mempengaruhi Jenis lingkungan kerjasecara garis besar terbagi menjadi 3 bagian :

1. Lingkungan kerja fisik

Semua dalam keadaan berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja disik ini terbagi menjadi 2 kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusatkerja, meja, kursi dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, contohnya seperti sirkulasi udara, kelembaban, pencahayaan, bau, temperature, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesame rekan kerja ataupun dengan bawahan.

C. Indikator- indikator lingkungan kerja

Ada beberapa indikator Menurut sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain :

a. Penerangan cahaya

Penerangan cahaya yang minim akan menyebabkan ketegangan pada mata dan membuat pekerja menjadi lambat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pengaturan cahaya yang sangat tepat juga akan membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya agar tidak adanya potensi kesalahan yang besar. Oleh karena itu, penerangan cahaya sangat penting diperhatikan.

b. Suhu

Salah satu menjaga metabolisme tubuh agar tetap stabil ialah menjaga ketersediaannya oksigen yang cukup dengan cara memperhatikan suhu udara pada lingkungan kerja. Apabila suhu udara tidak diperhatikan atau kurangnya oksigen akan berbahaya bagi karyawan. Memerlukan oksigen yang cukup dengan cara melakukan penanaman disekitar tempat kerja, karena sumber tanaman itu kan menghasilkan oksigen.

c. Keamanan

Keamanan dalam lingkungan kerja itu sangat penting untuk mendukung nyamannya dalam melaksanakan tanggung jawab karyawan. Keamanan juga untuk menjaga kondisi dan tempat lingkungan kerja agar tetap kondusif dan akan menimbulkan hasil kerja yang baik ketika keamanan diperhatikan.

d. Jam kerja

Jam kerja ialah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan siang hari/malah hari sesuai dengan ketentuan perusahaan. Jam kerja juga perlu diperhatikan dengan adanya ketentuan perusahaan, dengan melakukan Analisa jam kerja proses untuk menetapkan jumlah jam kerja juga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan akan fleksibel dalam waktu tertentu.

e. Kebersihan

Kebersihan adalah salah satu dimensi yang harus diperhatikan dalam menjaga kenyamanan para karyawan agar tetap produktif. Kebersihan juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Dengan adanya menciptakan kebersihan diruang kerja juga akan menimbulkan motivasi karyawan agar terus menjaga ruang kerja agar tetap bersih dan nyaman.

f. Penggunaan warna

Memberikan penggunaan warna yang tepat akan ditempat kerja juga salah satu yang dapat menimbulkan karyawan merasa relax dan tidak mengganggu pandangan saat bekerja.

2. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

a. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Atasan dan bawahan diibaratkan garis vertical dimana yang berwenang yang lebih tinggi ialah atasan dan mempunyai kekuasaan memerintah bawahannya. Namun jabatan bukan hal yang menghalangi hubungan baik antar atasan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang baik akan menimbulkan rasa kenyamanan pada karyawan. Hubungan antar atasan

dengan bawahan jangan diberi jarak yang jauh agar bisa mengulurkan tangan untuk membantu ketika atasan atau bawahan sedang kesulitan.

b. Hubungan kerja antar rekan kerja.

Sama dengan hal hubungan dengan atasan dan bawahan. Hubungan kerja antar rekan juga sangat dibutuhkan bila saat kesulitan antar rekan kerja saling membantu. Menciptakan hubungan antar rekan kerja yang baik juga dapat memperoleh lingkungan kerja yang sehat secara mental, dll.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standard hidup layak. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas pekerjaan yang telah ditanggung jawabkan. Kompensasi juga baik berupa uang serta manfaat lainnya yang mampu memotivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit dilaksanakan dan manajemen kompensasi merupakan sering menimbulkan permasalahan. Manajemen kompensasi merupakan bagian dari Manajemen SDM yang mengandung berbagai unsur didalamnya karena memiliki dampak yang tidak mudah disegala posisi sedangkan fungsi manajemen kompensasi dilaksanakan sebagai salah satu strategi dalam suatu perusahaan.

Menurut sedarmayanti (2017:173) menyatakan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2018:95) bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Didalam buku yang ditulis Hasibuan (2016:78), William B. Weartherdan Keith Davis mengemukakan bahwa, kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Apakah gaji per jam atau gaji berkala, departemen personalia biasanya mendesain dan mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Wirman Syafri (2014:85) kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan dari perusahaan atas meynyelsaikankewajiban-kewajiban. Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas Adil. Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas Layak dan Wajar. Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Menurut Pandi Afandi (2018:191) kompensasi merupakan semua pendapatan yang diberikan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi disebut sebagai penghargaan dan didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi diperusahaan.

Berdasarkan dari definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah alat pengikat karyawan untuk berkontribusi lebih untuk perusahaan terhadap organisasi dan memberi pengorbanan kepada perusahaan yang sebagaimana atas apa yang telah karyawan lakukan dan maka perusahaan harus memberi balas jasa baik berupa gaji, bonus dan lain-lain, maupun secara tidak langsung seperti fasilitas, cuti, penghargaan, dan tunjangan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada perusahaan atas tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukannya.

A. Faktor- faktor kompensasi

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:99) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi ialah :

1. Penawaran dan permintaan

Pencari kerja atau disebut dengan penawaran jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan lowongan pekerjaan atau disebut dengan permintaan.

2. Pendidikan, tanggung Tanggungan dan pengalaman.

Pemberi kompensasi yang sesuai dengan pendidikan karyawannya, contohnya seperti terakhir pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan lainnya, juga yang berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan atas kontribusinya yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

3. Kemampuan perusahaan

Kompensasi diberikan berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka karyawan akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, oleh karena itu sebaliknya apabila mengalami kerugian yang diberikan untuk perusahaan akan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

4. Serikat buruh dan organisasi

Kompensasi akan dipengaruhi besar kecilnya oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh akan memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi akan semakin besar untuk diberikan kepada para karyawan.

5. Pemerintah dan undang-undang keppres

Besarnya batas upah minimum untuk karyawan demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja telah ditetapkan oleh pemerintah.

B. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Afandi (2018:8192) dari komponen-komponen keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) berbentuk seperti gaji, dan intensif atau bonus dan komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) berbentuk seperti tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non financial (non financial rewards) seperti kantor yang bergengsi dan jam kerja yang luwes.

C. Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan untuk pemberian kompensasi. menurut Samsudin Sadili dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:97) menyatakan tujuan kompensasi ialah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi
Karyawan yang telah menerima berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya atau dengan kebutuhan ekonomi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja
Untuk memberi kompensasi yang adil serta sesuai dengan tugas yang dilakukan dengan karyawan maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih produktif.
3. Memajukan organisasi dan perusahaan
Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih tinggi, maka akan semakin menunjukkan makin suksesnya perusahaan karena pemberian kompensasi yang tinggi memungkinkan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan semakin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Dengan hal ini berarti bahwa memberikan kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan maka tercipta keseimbangan antara “*input dan output*”.

5. Mempertahankan pekerja

Kompensasi yang baik akan dapat memenuhi kebutuhan pekerja maka pekerja akan lebih betah pada suatu organisasi.

D. Indikator kompensasi

Pemberian kompensasi ada beberapa indikator menurut Hasibuan (2017:86) sebagai berikut :

1. Gaji ialah uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan atas balas jasa karena kontribusinya, misalnya seperti :

a. Kesesuaian gaji

Kesesuaian gaji ini harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena, jika gaji yang ditawarkan tidak sesuai dengan hasil atau tugas pekerjaannya maka perusahaan akan mengalami kerugian, karyawan juga tidak dapat menimbulkan rasa puas dan itu akan menjadi akibat yang sangat besar bagi perusahaan. Efek ketidaksesuaian gaji juga salah satunya tidak adanya semangat kerja, motivasi kerja, dll. Yang dilihat setiap perusahaan memiliki skala gaji yang ditetapkannya, skala gaji digunakan perusahaan sebagai bagian dari cara untuk menekan biaya pengeluaran yang terlalu besar.

b. Imbalan yang adil dan layak

Sebagai karyawan disuatu perusahaan/organisasi berhak mendapatkan imbalan yang adil dan layak. Yang dimaksud memberikan imbalan yang adil dan layak ialah apapun segala pengorbanan tanggung jawab karyawan perusahaan harus mampu memberikan imbalan yang seimbang dengan tugas dan tanggung jawab mereka dan layaknya imbalan yang diberikan kepada karyawan dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

2. Upah ialah imbalan secara langsung yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan dengan jam kerja, misalnya seperti :

a. Upah Borongan

Upah Borongan ialah hak karyawan yang didasarkan dalam satu pekerjaan sampai selesai dengan kesepakatan antara pemberi upah dengan karyawan.

b. Upah lembur

Upah lembur ialah suatu upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lebih (lembur). Waktu jam kerja sesuai dengan peraturan pemerintah atau perusahaan, maka jika ketentuan jam kerja karyawan lebih dari ketentuan jam kerja dari peraturan pemerintah atau perusahaan maka dikatakan lembur.

3. Intensif ialah suatu imbalan finansial untuk karyawan yang kinerjanya melebihi standart perusahaan dan diberikan secara langsung, misalnya seperti :
 - a. Pembayaran upah guna untuk cuti (waktu tidak kerja)

Cuti ialah karyawan yang diberi izin tidak bekerja untuk jangka waktu tertentu. Upah cuti dapat diartikan setiap para karyawan yang sedang, mengambil cuti, berhak atas upah penuh. Upah penuh yang harus dibayarkan selama karyawan melakukan cuti. Biasanya hak cuti bagi karyawan seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti hamil, cuti Bersama, cuti penting dan cuti sakit.
 - b. Mendapatkan bonus apabila mencapai target yang telah ditetapkan diperusahaan

Ketentuan perusahaan yang diberikan untuk karyawan dalam mencapai target kerjanya, perusahaan harus membayarkan dengan sistem bonus apabila karyawan mampu mencapai target tersebut. Upah ini sebagai tambahan diluar gaji yang tujuannya untuk memberi insentif agar karyawan dapat menjalankan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan.
4. Tunjangan ialah kompensasi sebagai imbalan atas loyalitas atau pengorbanan yang diberikan kepada karyawannya, misalnya seperti :
 - a. Tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memegang jabatan di perusahaan. Tunjangan jabatan ini sering berkaitan dengan adanya tanggung jawab yang dilemban karyawan.
 - b. Tunjangan keluarga

Tunjangan keluarga ini berikan kepada karyawan yang telah berkeluarga dan tunjangan keluarga biasanya diberikan kepada karyawan yang adanya di perusahaan negeri dengan tanggungan atas istri yang tidak memiliki pekerjaan.
 - c. Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan ini bersifat wajib di perusahaan. Tunjangan ini juga dibayarkan oleh perusahaan dan pihak karyawan. Biasanya tunjangan kesehatan di perusahaan dalam bentuk Jaminan Kesehatan (JKN) untuk memastikan agar

karyawan supaya tetap produktif serta memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

5. Fasilitas ialah sarana penunjang yang diberikan organisasi untuk mendukung pekerjaan karyawan serta memberikan kelancaran karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya misalnya seperti Fasilitas seperti mobil dari perusahaan. Fasilitas disetiap perusahaan memiliki kebutuhan tersendiri untuk karyawannya, fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga akan menimbulkan kepuasan itu tersendiri bagi karyawan.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran karyawan bagaimana menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka, disiplin kerja adalah suatu alat untuk pimpinan guna berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku sesuai aturan yang mereka ikuti dan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan diharuskan untuk ditegakkan didalam organisasi, yang artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka akan sulit organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan ialah kunci keberhasilan suatu prganisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Latainer (2019:87) menyatakan bahwa disiplin ialah sebagai suatu kekuatan untuk berkembangnya didalam tubuh karyawan dan akan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku, dan peraturan.

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran seseorang menaati peraturan-peraturan diperusahaan dan menaati norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat secara besar manfaatnya, baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan. Dengan hasil yang bagus dan optimal karena adanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran untuk pelaksanaan tugas. Adapun bagi perusahaan dan karyawan akan dipengaruhi suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan pola pikir dan tenaga semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang sesuai dengan prosedur, peraturan kerja yang berlaku disiplin juga bisa dikatakan dengan sikap, perbuatan, tingkah laku dari peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Bila peraturan perusahaan tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya apabila karyawan meaatii semua dengan baik maka perusahaan disebut dengan kondisi disiplin kerja yang baik.

A. Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan (2018) :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai juga harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakannya.

2. Teladan pimpinan

Hal ini sangat berperan untuk menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan akan menjadi contoh atau teladan, maka dari itu pimpinan harus memberikan contoh yang baik agar kedisiplinan karyawan pun meningkat.

3. Balas jasa

Balas jasa ialah berupa kesejahteraan dan gaji yang ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang ideal, maka akan memberikan kepuasan bagi kayawannya sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisipplinan akan terwujud diperusahaan.

4. Keadilan

Hal ini yang menjadikan dasar kebijakan dalam pemberian hukuman atau balas jasa yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.keadilan ini juga mengikuti untuk mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya itu penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini ialah atas harus aktif serta diperusahaan dant turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan kayawannya. Atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada

karyawannya yang mengalami kesulitan atau kesususahan. Hal ini juga termasuk tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja untuk karyawan didalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Faktor ini berperan sebagai memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman ini kemungkinan karyawan semakin kecil untuk melanggar peraturan yang berlaku. Ringan maupun berat yang diberikan dapat merubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi hal kesalahan yang sama.

7. Ketegasan

Hal ini dengan adanya ketegasan dalam melakukan tindakan akan berpengaruh disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui oleh pimpinannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik diperusahaan. Pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Yang dimaksud dengan vertikal ialah antara karyawan dengan pimpinan, sedangkan horizontal ialah antara sesama karyawan. Maka ketika terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

B. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Hartatik (2018:190) ada beberapa jenis disiplin kerja :

1. Disiplin diri

Disiplin diri yaitu suatu sikap disiplin yang bagaimana dikontrol oleh diri sendiri, disiplin juga menerima nilai-nilai yang ada diluar dari dirinya sendiri. Dan mau untuk mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok yaitu sekelompok yang bekerja dengan aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan untuk perusahaan mencapai tujuan bersama. Karyawan dibiasakan untuk disiplin, disiplin juga merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif yaitu upaya dilakukan oleh organisasi guna untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan diri sendiri. Disiplin preventif ini juga mendorong sikap disiplin diri karyawan agar tetap menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif yaitu upaya dimana guna untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku didalam perusahaan. Disiplin preventif juga mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu pemberian hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang terulang berulang. Hukuman yang akan diberikan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan dipecat atau diberhentikan.

Disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Apabila peraturan dilanggar karyawan akan diberi sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat, sanksi akan diberikan dari yang ringan maupun yang berat. Tujuannya untuk memperbaiki karyawan dari kesalahan atas dasar tidak menaati peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

C. Tujuan disiplin kerja

Disiplin kerja ini sangat penting guna untuk menata tugas-tugas karyawan secara baik dan tertata, khususnya dibidang pelayanan disiplin kerja itu sangat akan mempengaruhi segala aktifitas didalam perusahaan. Ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku misalnya seperti terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang kurang pantas ditempat kerja. Untuk tujuan menurut Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) menyatakan bahwa :

1. Tujuan umum disiplin kerja merupakan demi kelangsungan perusahaan dengan motif yang berkaitan baik hari ini maupun besok
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Untuk karyawan menaati peraturan yang ada dan kebijakan yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta memberikan service yang maksimum
 - c. Agar dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang atau jasa barang diperusahaan dengan baik

d. Karyawan harus mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.

Henry Simamora (2019:339) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan disiplin untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan agar tetap konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

D. Indikator Disiplin kerja

Menurut fandi afandi (2018:21) indikator disiplin kerja akan dilakukan dengan karyawan yang bekerja pada suatu organisasi. Indikator disiplin kerja menurut fandi afandi (2018:21) ialah :

1. Ketaatan waktu, dengan indikator :

a. Tepat waktu saat masuk kerja

Ketepatan waktu saat memasuki kerja juga sangat di pedomkan dalam diri karyawan masing-masing. Dalam hal melakukan kedisiplinan tepat waktu ini juga akan menimbulkan gairah kerja itu tersendiri, serta memberi contoh rekan kerja atau bawahan untuk menerapkan jam kerja yang tepat waktu.

b. Melakukan jam kerja dalam waktu yang lebih efektif

Ketika melakukan jam kerja yang lebih efektif, maka hal yang dikerjakan juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Keefektifan pada jam kerja juga dirasakan kepada diri sendiri, bisa lebih memanajemen waktu dengan baik dan gampang.

c. Tidak pernah bekerja atas tanggung jawabnya.

Pada hal ini adalah sebuah contoh yang tidak baik untuk dilakukan pada waktu kerja. Jam kerja yang dilalui itu sangat berharga apabila karyawan itu sendiri tidak memanfaatkan jam kerjanya. Ketika karyawan menyelesaikan tanggung jawab pada jam kerja itu akan lebih merasakan kepuasan dan tidak membuang-buang waktu, kecuali apabila karyawan meminta izin dalam waktu tertentu untuk tidak bekerja.

2. Tanggung jawab kerja, dengan indikator :

a. Melakukan target pekerjaan

Pekerja melakukan perintah yang telah ditetapkan agar perusahaan dapat bertumbuh dengan baik, dan pertumbuhan itu disebut target. Target kerja dilakukan agar karyawan bisa lebih produktif dengan tanggung jawab karyawan.

b. Dengan adanya peraturan karyawan diharapkan mematuinya

Peraturan kerja dipastikan ada disetiap perusahaan dan karyawan diminta untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Pentingnya peraturan kerja memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta memberikan

pedoman bagi perusahaan dan karyawan untuk melaksanakan kewajiban masing-masing.

- c. Laporan kerja harian dibuat dengan karyawan.

Laporan kerja harian dibuat dengan karyawan sebagai informasi mengenai pekerjaan yang telah karyawan lakukan atau yang mengenai pekerjaan karyawan tersebut.

Laporan kerja harian yang berisi kegiatan yang dilakukan dalam satu hari.

2.1.5 Kepuasan kerja

Mencegah karyawan mencari pekerjaan diperusahaan lain dengan cara melalui kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memperoleh keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting untuk karyawan, apabila karyawan merasa puas akan cenderung bertahan diperusahaan walaupun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Sistem nilai kepuasan berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Penilaian kepuasan dilihat ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya, ketika sesuai harapan dan sesuai dengan tujuannya bekerja. Menurut marbawi adamy (2016:77) kepuasan kerja merupakan sebuah kunci utama kesejahteraan dan faktor yang penting bagi hasil pasar tenaga kerja.

Menurut siagian (2018:100) menyatakan kepuasan kerja adalah sesuatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Demikian artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasinya dimana ia menjalankannya. Adapun faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pekerjaannya misalnya intensif yang rendah, pekerjaan yang membuat bosan, kurang memuaskan didalam kondisi sedang bekerja dan sebagainya. Akan cenderung bersikap negatif atas organisasi dimana ia bekerja diperusahaan tersebut. Sebagian besar bagi manajemen ialah semakin banyak merasa puas akan berpengaruh sikap yang positif terhadap organisasi, maka tugas kerja relative menjadi semakin mudah. Maka sebaliknya apabila banyak orang tidak merasa puas akan cenderung menampilkan sikap yang negatif.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi tingkah laku dan perasaan terhadap pekerjaannya melalui penilaian dari salah satu pekerjaan dimana sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja adalah dimana sikap

seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap puas atau tidak puas, positif atau negative.

Karyawan akan merasa lebih puas akan lebih cenderung jarang absen, bertahan diperusahaan, jam masuk kerja tidak sering telat dan memberikan kontribusi yang lebih ke perusahaan. Maka sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa puas akan mengalami hal negative seperti sering absen, jam masuk kerja sering telat dan tidak memberika kontribusi yang lebih bahkan yang baik untuk perusahaan. Kepuasan kerja juga akan menyangkut meningkatnya efektifitas didalam organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Yang perlu diperhatikan ialah ketidak puasan karyawan, karena ketidakpuasan karyawan akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap yang menarik diri dari lingkungan sosialnya. Misalnya, suka bolos, mengambil keputusan sikap berhetnti dari perusahaan, cendreung tidak aktif atau mengindar dari aktivitas organisasi.

Terdapat pernyataan diatas kepuasan kerja merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan yang tinggi akan melakukan agresif yang pasif dan tentunya akan melakukan sabotase, hal ini akan sangat berpengaruh dengan ketidak nyamanan lingkungan sosial di organisasi.

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dari sekian karyawan yang memiliki kepuasan kerja, kepuasan kerja mempunyai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2018:203) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah :

1. Balas jasa yang layak dan asil (kompesasi)
2. Penempatan sesuai dengan keahlian
3. Suasana lingkungan pekerjaan
4. Sikap pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya
5. Berat ringannya pekerjaan
6. Fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut rivai secara teoritis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah banyak jumlah seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, locus control, efektivitas kerja pemenuhan harapan dan perilaku. Menurut Rivai (2017:497) Faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja ialah :

1. Supervise
2. Kondisi pekerjaan
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Rekan kerja
6. Insentif dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya
7. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan untuk control terhadap pekerjaan.

B. Pengaruh kepuasan kerja

Ada beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018:79) yaitu :

1. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi akan menimbulkan peningkatan dari kepuasan kerja itu sendiri hanya karena tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai disebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu wajar dan adil serta diasosiasikan dengan performa kerja yang tinggi maupun yang unggul.
2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran adalah difat yang paling menonjol dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.
3. Keluarnya dari pekerjaan

Keluarnya ataupun berhentinya karyawan dari pekerjaannya akan mengakibatkan ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.
4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja
 - a. Menyuarakan (voice) yang memberikan saran dan kriptikan bagaimana mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
 - b. Keluar (exit) meninggalkan sebuah pekerjaan dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain
 - c. Kesetiaan (loyalty) menunggu kondisi menjadi lebih baik termasuk membela atau berkontribusi perusahaan terhadap kritik dari luar.
 - d. Mengabaikan (neglect) sikap dimana dengan membiarkan dimana kondisi menjadi buruk seperti semakin sering membuat kesalahan, sering absen dan lain sebagainya.

C. Aspek kepuasan kerja

Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) dapat menyatakan bahwa aspek kepuasan kerja ialah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Menyelesaikan tugas pekerjaan ialah prestasi tinggi bagi karyawan. Hal ini berkaitan dengan karyawan yang menghasilkan output lebih baik untuk perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

2. Pengakuan

Pengakuan atau penghormatan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya tergantung besar kecilnya. Aspek ini berkaitan dengan adanya atau tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan bagaimana mengakui pendapat atas hasil dari pekerjaan karyawan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pengukuran besar kecil dari yang dirasakan karyawan, minat terhadap pekerjaan, variasi di dalam pekerjaan, perhatian atas keselamatan kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab diukur atas apa yang dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Tanggung jawab karyawan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan atas kepercayaan.

5. Promosi

Aspek ini adalah suatu kesempatan untuk memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja di perusahaan. Dengan adanya kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya dapat memperoleh peningkatan jabatan.

6. Pengembangan potensi individu

Dengan pengembangan potensi individu maupun kegiatan lainnya diberikan oleh pihak perusahaan dimana guna untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

D. Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilaksanakan apakah memiliki bagian yang memuaskan untuk para karyawan di perusahaan.

2. Promosi

Karyawan akan dapat berkembang melalui peningkatan jabatan di dalam perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

3. Upah

Balas jasa atau bayaran yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai sebab melaksanakan pekerjaan apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

4. Pengawas

Karyawan yang senantiasa memberikan petunjuk atau perintah dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

5. Rekan kerja

Karyawan akan berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dapat merasakan rekan kerja yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian ini mengenai lingkungan kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh peneliti dari dalam maupun luar negeri. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan sebagai berikut :

Penelitian pertama dilakukan oleh Arum Shinta, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, STIE AUB Surakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji menguji, secara melalui sumber dari observasi yang telah dilakukan. pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT BPR. Bank Boyolali (Perseroda). Pada penelitian ini menggunakan metode yang dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 47 sampel dimana akan dianalisis dengan regresi linier berganda, analisis jalur, uji f, uji t, uji determinasi. Dari hasil perolehan penelitian ini menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel bebas pada penelitian ini dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dengan hasil melalui Uji determinasi yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai secara jelas dengan kompensasi, disiplin, lingkungan, dan kepuasan kerja bahwa variabel lain di luar model penelitian. Dengan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja efektif dalam memediasi variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel

prestasi kerja pegawai), tetapi tidak efektif untuk variabel bebas (disiplin kerja). Pengaruh langsung terbesar ialah pengaruh lingkungan kerja dimana memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap prestasi kerja pegawai yang memiliki nilai koefisien.

Penelitian kedua dilakukan oleh Rahmat Ilahi, D. O. N. I. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Di Kota BukitTinggi Provinsi Sumatra Barat (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di bank syariah bukt tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS versi 25.0 dengan uji asumsi klasik, uji normalitas, pengujian hipotesis dan regresi berganda. Perhasilan dari perhitungan SPSS yang sudah dilakukan, penelitian ini kesimpulannya adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Bhardwaj, Atishree; Mishra, Swati; Kumar Jain, Trilok (2020). *An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry*. Penelitian ini bertujuan untuk mengamati kepuasan karyawan dengan bagian atau posisi di berbagai bank umum, termasuk swasta, bank umum di Rajasthan, dan untuk menguji bagaimana berbagai faktor variabel mempengaruhi kepuasan karyawan. penelitian ini menggambarkan faktor-faktor yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Faktor-faktor tersebut berhubungan dengan manajer, remunerasi, reorganisasi, remunerasi, promosi, keselamatan kerja dan hubungan di lingkungan kerja. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi dan hubungan positif antara kepuasan kerja & penghargaan, remunerasi, keamanan kerja, peluang promosi dan hubungan baik dengan karyawan. Hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai bank di sektor perbankan merasa puas dengan budaya kerja, namun gaji dan waktu tetap menjadi perhatian utama mereka.

Penelitian keempat dilakukan oleh Feryani, A. T., & Rusman, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Candy Lady Store Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung. Populasi yang digunakan sebanyak 46 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 46 responden. Sebagai penentu sampel dilakukan penelitian ini dengan cara menggunakan tahapan *probability sampling* dengan menggunakan Metode *simple random sampling*.

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *path analysis* dan *regresi linier*. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan *Candy Lady Store* Bandar Lampung. Metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey* yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa menunjukkan adanya pengaruh kompensasi karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada *Candy Lady Store* Bandar Lampung.

Penelitian kelima dilakukan oleh Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)*, 10(2), 24-33. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Makan Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 60 responden yang dimana jumlah karyawan di Restoran Kampoeng Daun. Pada penelitian ini yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah dibuatnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Melihat dari analisis deskriptif, dapat dilihat kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja termasuk kategori efektif. Bahwa hasil analisis verifikasi menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Tirtowaluyo, E (2022), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. mitra Andalan Valasindo (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo. Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner secara online dan menggunakan metode convenience sampling yang digunakan dalam olah data yaitu smartPLS-SEM. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan dengan jumlah seluruh karyawan di PT. Mitra Andalan Valasindo. Dengan hasil penelitian ini motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Andalan Valasindo.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Marthin H (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Makmur Jaya Lestari di Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Citra Makmur Jaya Lestari di Jakarta. Dalam penelitian ini mengambil sampel sejumlah 39 responden, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi ganda. Hasil yang diperoleh dalam prosesnya bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerjanya, begitupun bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 111-125. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) di Bekasi. Jumlah pegawai tetap PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi yang digunakan sebagai populasi sebanyak 150 orang. Penelitian dilakukan pada tahun 2019 dengan sampel convenience sebanyak 109 responden. Analisis data menggunakan uji statistik dengan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 23. Model penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) di Bekasi.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Muamer Bezdrob; Aziz Šunje; (2021). *Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina*. *European Research on Management and Business Economics*, Dalam penelitian ini menunjukkan masa "perang untuk talenta" yang gigih dan sengit, yang secara alami melekat pada industri yang padat pengetahuan, masalah kepuasan kerja karyawan adalah yang paling penting secara manajerial. Penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor mendasari konsep kepuasan kerja, serta daya tahan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan literatur yang tersedia, model teoritis kepuasan kerja dirancang, yang kemudian diuji menggunakan data yang dikumpulkan melalui survei yang dilakukan selama sepuluh tahun. Hasil yang diperoleh dengan pengujian model menunjukkan bahwa harapan kerja karyawan merupakan faktor intrinsik tertentu yang membedakan kepuasan kerja dari non-kepuasan. Lebih menarik lagi, hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebelumnya bukanlah prediktor yang dapat diandalkan untuk kepuasan kerja di kemudian hari.

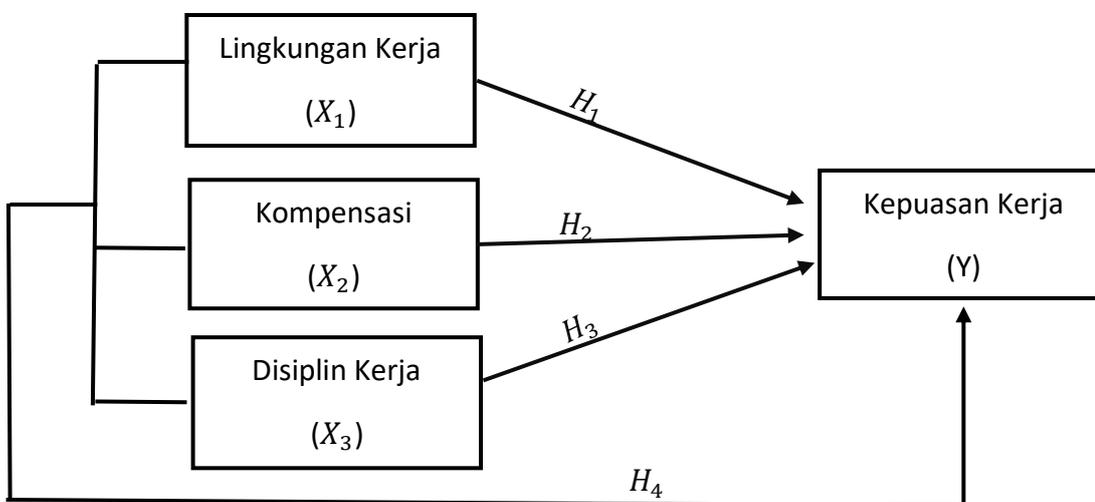
Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Latifah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data yang diperoleh langsung melalui kuisisioner kepada 88 responden yang diambil dari Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut. Penarikan sampel menggunakan Sensus dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan kerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik, Disiplin Kerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik, serta Kepuasan Kerja karyawan di PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut termasuk dalam klasifikasi Sangat Baik. Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Kerangka pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkung kerja, kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di PT Pos Indonesia Bekasi Sehingga, berdasarkan hal tersebut maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat disajikan pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1 kerangkt pikir



2.3.2. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan masalah terkait penelitian ini, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H_1 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi.

H_2 = Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi.

H_3 = Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi.

H_4 = Diduga lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi.

2.3.3. Keterkaitan antara variabel penelitian

A. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Widyaningrum (2019:56-57) dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ialah lingkungan kerja yang untuk segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Meithiana (2017:38), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan para karyawan , dan maka sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan tidak baik akan tidak merasakan kenyamanan atau kepuasan tersendiri bagi masing-masing karyawan, maka oleh sebab itu kepuasan diperhatikan dalam hal lingkungan kerja salah satunya untuk mendukung kepuasan kerja yang baik, karena kepuasan kerja yang baik juga akan menimbulkan hasil yang baik untuk karyawan maupun perusahaan.

B. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan hal suatu timbal balik atas apa yang karyawan lakukan di perusahaan. Dalam kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan faktor nya ialah bagaimana kompensasi didalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan ingin karyawan memiliki kontribusi yang baik untuk perusahaannya, begitupun kepada karyawan ingin balas jasa atau timbal balik dari perusahaan secara adil sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing karyawan, bisa dilihat tujuan manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketika

perusahaan ingin karyawan mencapai kepuasan dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan sehari-harinya contohnya melalui kompensasi. Kompensasi penting untuk disebuah perusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang dikemukakan oleh mangkunegara (2018) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ialah kompensasi yang untuk diberikan untuk karyawan dimana sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja serta hasil kerja. Kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

C. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang haru dimiliki disetiap karyawan agar mampu mencapai tujuannya sehingga dapat melampaui kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat diartikan bahwa sebagai suatu sikap, perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan ditegakkan apabila di organisasi mampu mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang dipatuhinya. Dengan hadir tepat waktu tidak telat, tidak melakukan banyak absen dan tidak meninggalkan tanggung jawab maka akan secara tidak langsung karyawan lainnya mencontoh, dan sebaliknya apabila karyawan melakukan hal negative dan tidak melakukan peraturan yang berlaku itu bisa membuat contoh atau penilaian yang buruk untuk karyawan lainnya. Tidak hanya dengan karyawan, pimpinan juga harus melakukan contoh hal yang baik, dengan cara disiplin kerja dengan menaati peraturan-peraturan didalam organisasi. Kettika kedisiplinan kerja muncul, maka akan menimbulkan kepuasan kerja, kepuasan kerja juga tidak dirasakan oleh karyawan saja tetapi juga dapat dirasakan atasan dengan kedisiplinan kerja. Pridana dan Setia (2017) menunjukkan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.