

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi instansi yang artinya bahwa manusia memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang memadai sehingga kondisi yang diharapkan tercapai. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam mengelola serta mengerakkan sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Mangkunegara (2010:2) mengungkapkan bahwa Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, penembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur serta mengelola tenaga kerja agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan instansi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan 2013:21 fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan Tenaga Kerja
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang maupun barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. Pemeliharaan
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawainya.
10. Kedisiplinan
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia sebab semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin baik juga kinerja yang dicapai. Tanpa adanya penerapan kedisiplinan yang baik maka akan sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai untuk memperbaiki diri, membentuk sikap serta perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:129) menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan-kesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan yang ada dan sadar pada tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan sehingga seseorang itu akan mematuhi serta mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati peraturan instansi atau menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan kepadanya.

Afandi (2018:95) menyatakan disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan control diri serta agar dapat menjadi lebih efektif bekerja. Sedangkan menurut Rivai (2015:599) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer/atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya/pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku pada instansi.

Dari uraian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketersediaan serta kepatuhan seorang pegawai pada semua peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi instansi.

2.1.2.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif
Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi.
2. Disiplin korektif
Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kesalahan pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
3. Disiplin Progresif
Merupakan kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang-ulang. Pada disiplin progresif pegawai yang melakukan pelanggaran berulang-ulang hingga tidak dapat ditoleransi lagi maka perusahaan memberlakukan hukuman atau sangsi yang sangat berat.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:86) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam suatu perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan atau pedoman bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya sekedar instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan secara langsung kepada pegawai ialah atasan. Hal ini disebabkan karena para atasan secara langsung yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin merupakan sesuatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana pegawai diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan tujuan instansi. Menurut Sutrisno (2013:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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

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

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan pada instansi sebagai tanda balas jasa yang telah mereka berikan kepada instansi tempat seseorang itu bekerja, kompensasi yang diberikan bisa berupa fisik maupun non fisik. Menurut Ardan (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Balas jasa yang diterima pegawai merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah pegawai selama menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Handoko (2014:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja yang telah mereka lakukan. Program-program kompensasi sangat penting bagi suatu organisasi instansi, sebab hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sutrisno (2017:180) menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi menjadi salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang berbentuk uang ataupun barang yang diberikan instansi/perusahaan kepada pegawainya sebagai tanda balas jasa atas kontribusinya yang telah dihasilkan pegawai untuk instansi.

2.1.3.2 Jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial
Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.
2. Kompensasi dalam bentuk non finansial
Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2013:121) mengemukakan beberapa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama
Kompensasi merupakan salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugastugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja
Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
3. Pengadaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang mempunyai kompetensi untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal dan konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over rendah.
6. Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat karyawan semakin baik dan mereka menyadari serta mantaati peraturan waktu yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh
Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawannya akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengeruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Setiap instansi/perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses kompensasi untuk pegawainya. Simamora (2004:445) menyatakan ada 4 indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
Upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan
Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai seperti tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena pegawai telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas bekerja, dimana tempat tersebut sangat mempengaruhi aktivitas pegawai untuk melakukan pekerjaan yang efisien, sebab dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, maka diperlukan adanya pengaturan ataupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam menyelenggarakan aktivitas organisasi instansi. Dalam keputusan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja instansi meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat tempat kerja untuk melakukan kegiatan organisasi, keputusan dalam persyaratan kesehatan lingkungan kerja diberlakukan kepada seluruh kantor baik yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan aktivitas bekerja ataupun menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan semua tugasnya apabila lingkungan tempat kerjanya memiliki penerangan ataupun memiliki suhu pendingin ruangan yang baik. Sedarmayanti (2011:2) mengungkapkan lingkungan kerja ialah sebagian dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode dalam bekerja serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan keadaan disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, perlengkapan kerja, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebab apabila lingkungan kerjanya kondusif maka para pegawai bisa merasakan aman seta nyama dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung misalnya meja, kursi, ATK, suhu udara kebisingan, pencahayaan dan lain sebagainya.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2015:44-47) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri atas:

1. Hubungan Karyawan
Hubungan antar karyawan maupun dengan atasan bila tidak harmonis akan menimbulkan rasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaan. Keharmonisan hubungan sangat diperlukan agar karyawan merasakan nyaman dan senang dalam bekerja
2. Tingkat Kebisingan
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidak tenang dalam bekerja. Bagi para karyawan ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Peraturan Kerja
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan seperangkat peraturan karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan dan tujuan individu dengan pasti.
4. Penerangan
Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini seringkali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apa lagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi Udara
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan pengadaan harus lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
6. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat menimbulkan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2013:118) menyatakan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Tempat bekerja
Tempat bekerja adalah suatu tempat/ruang kerja dimana para pegawai biasa mengerjakan pekerjaannya diruangan tersebut dengan aman dan nyaman.
2. Kebersihan
Kebersihan ditempat bekerja harus selalu diperhatikan karena apabila tempat bekerja bersih maka akan menimbulkan kenyamanan dan minat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
3. Pencahayaan
Cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja dan penerangan yang ada harus sesuai kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Dengan ini diharapkan pegawai akan menjalankan tugasnya dengan teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
4. Ketenangan
Ketenangan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh instansi/perusahaan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Hubungan kerja
Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara rekan kerja akan dapat mempengaruhi pegawai untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan kekeluargaan diantara para pegawai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Dalam suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan yaitu memperoleh keuntungan atas aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan unit yang terdapat dalam organisasi oleh sebab itu penilaian kinerja dilakukan pada masing-masing unit. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja sering disebut dengan istilah *perfoma*, tetapi perbedaannya kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang telah dilakukan, sedangkan *perfoma* merupakan proses dalam melakukan pekerjaannya. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya sesuai dengan rasa tanggung jawab.

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Abdullah (2014: 3) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan serta memberikan kontribusi ekonomi. Afandi (2018:83) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang yang ada dalam suatu instansi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma serta etika.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya selama periode yang telah disepakati bersama.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap perusahaan sangatlah berkeinginan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja menurut Sutrisno (2010:176) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan
Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, misalnya:
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per jam kerja.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual
3. Ketepatan waktu
- Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, misalnya :
- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
4. Kehadiran
- Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, misalnya :
- a. Datang tepat waktu
 - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama
- Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, misalnya :
- a. Membantu atasan dengan memeberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
 - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
 - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Nadia Septaviandri (2018) Sumber : Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Volume 3, Nomor 2.	“Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. United Indo Surabaya”	Variabel Independen : Pelatihan (X1) Insentif (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya.

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
2.	Leonardo William Goni (2015) Sumber : Jurnal EMBA Vol 3, No. 4.	“Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”	Variabel Independen : Pelatihan (X1) Penempatan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Agus Supandi Soegoto (2015) Sumber : Jurnal EMBA Vol.3 No.3, Hal.695-708	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan”	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3) Kompensasi (X4) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.
4.	Mia Deni Safitri (2018) Sumber : Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Volume 3, Nomor 1, Hal 37-62	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apie Indo Karunia Sidoarjo”	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Yunila (2019)	Pengaruh Pelatihan,	Variabel Independen :	Hasil penelitian ini menunjukkan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
	Sumber : Jurnal AKRAB JUARA Volume 4 Nomor 1 .	Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Sultra Cabang Unaaha	Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Budaya Kerja (X4) Variabel Dependen : Prestasi Kerja (Y)	bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.
6.	(Hidayahiti 2019) Sumber : Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17) Volume 4, Nomor 1.	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Juke Abadi Sidoarjo”	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Komitmen Organisasional (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan secara signifikan pada kinerja karyawan.
7.	Nurul Ikhsan Sahlan (2015) Sumber : Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Hal.52-62	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi”	Variabel Independen : Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Kompensasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
				kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Slamet Ahmadi (2018) Sumber : Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 15 No. 02 ,	“Pengaruh Kopetensi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor”	Variabel Independen : Kopetensi (X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin sangat diperlukan dan berpengaruh didalam kinerja baik individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2014:198) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dapat dikatakan bahwa disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunila (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Sultra Cabang Unaaha” menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan variabel budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja yang baik maka meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

2.3.2 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2017:180) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Mia Deni Safitri (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Apie Indo Karunia Sidoarjo” menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2011:2) mengungkapkan lingkungan kerja ialah sebagian dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode dalam bekerja serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja harus serasi dan membuat pegawai merasa nyaman agar kinerja pegawai meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Penelitian yang dilakukan Hidayati (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Juke Abadi Sidoarjo” menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen oraganisasional berpengaruh secara simultan secara signifikan pada kinerja karyawan.

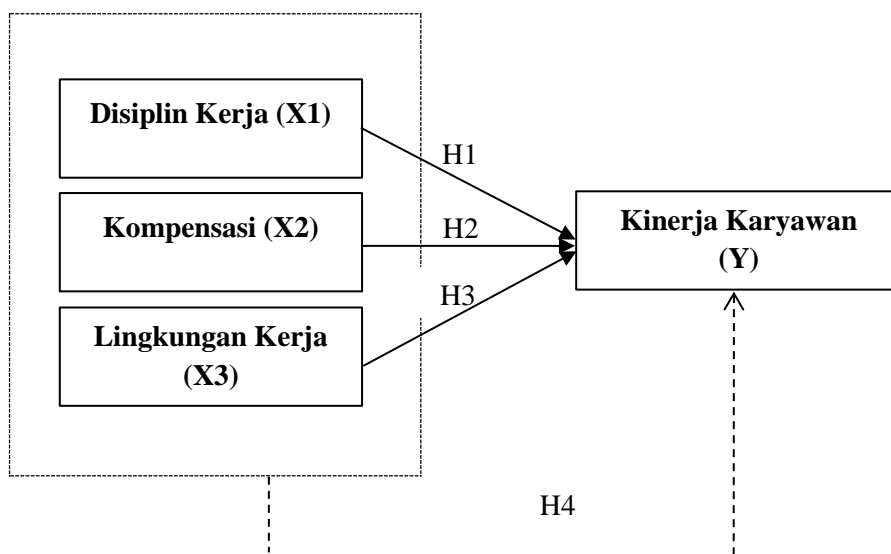
2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja, kompensasi dan Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kedisiplinan diterapkan serta di patuhi dengan baik akan tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai sebagai bentuk menciptakan tujuan perusahaan.. Dan apabila bila kompensai terus diterapkan didalam perusahaan, maka kualitas dan koordinasi antar karyawan akan semakin meningkat kedepannya.Lingkungan kerja harus serasi dan membuat pegawai merasa nyaman agar kinerja pegawai meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang merupakan (variabel independen) dimana berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

Variabel Independent : Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja

Variabel Dependent : Kinerja Pegawai

—————▶ : Parsial

- - - - -▶ : Simultan

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H_1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
2. H_2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro .
3. H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
4. H_4 : Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.