

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan mendapatkan laba dan komunitas perusahaan terjamin.

Kompensasi adalah imbalan financial dan nonfinancial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.¹

Menurut Keith Davis dan Werther W.B. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.² Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa.³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi adalah masalah yang sangat

¹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali, 2015), 368.

² Sjafitri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, 203.

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 118-119.

penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.⁴

Pada dasarnya setiap transaksi kerja akan menimbulkan kompensasi. Orang yang telah bekerja wajib mendapatkan upah sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang telah disumbangkannya dan orang yang memperkerjakannya wajib membayar upah sesuai dengan akad perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Allah telah menegaskan imbalan atau pengupahan sebagai berikut:

Dalam firman Allah surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “dan katakanlah, ”Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁵

Dalam firman Allah surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya : “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.⁶

⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet., 8*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1991) 149.

⁵ <http://tafsir.com/9-at-taubah/ayat-105>. Dikutip pada 19 Agustus pukul 20.00 WIB

⁶ <http://tafsir.com/53-an-najm/ayat-39>. Dikutip pada 19 Agustus pukul 20.05 WIB

Dalam firman Allah tersebut telah dijelaskan bahwa manusia hidup didunia harus berusaha dan bekerja. Akan mndapatkan apa yang telah diusahakannya.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi besar pula pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja mereka. Agar kompensasi yang diberikan mempunyai efek positif maka minimal jumlah yang diberikan haruslah dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku. Selain harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, maka kompensasi yang diberikan hendaknya dapat mengikat mereka, sebab dengan demikian peraturan keluar masuknya karyawan dapat ditekan sekecil mungkin. Kompensasi yang diberikan harus mampu pula meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, sehingga efektivitas dan efisiensi dari karyawan dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Untuk menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka dalam menetapkan jumlah kompensasi harus bersifat dinamis, artinya sesuai dengan perubahan situasi dan kondisi. Suatu kompensasi yang dirasakan tidak adil dapat menimbulkan keresahan dengan segala akibatnya, meskipun dibandingkan dengan perusahaan yang lain jumlah kompensasi yang diberikan telah lebih tinggi. Selain jumlah kompensasi yang diberikan, perlu pula dipikirkan komposisi dari kompensasi yang diberikan. Sebab dengan komposisi yang tepat dari kompensasi yang diberikan, akan mempunyai efek positif.⁷

Dalam kompensasi, teori keadilan harus diciptakan karena penting bagi manusia. Ketidakadilan tidak menjadikan kepuasan pegawai. Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi pegawainya. Keadilan kompensasi meliputi:⁸

1) Keadilan Eksternal

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil. Keadilan eksternal diartikan sebagai tarif upah atau gaji yang pantas dengan gaji-

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 158.

⁸ Ambar Teguh Dan Rosyadah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 214-216.

gaji yang berlaku bagi pegawai-pegawai yang serupa dipasar tenaga kerja eksternal.

2) Keadilan Internal

Keadilan internal berarti tingkat gaji yang patut atau pantas dengan nilai pegawai internal bagi suatu organisasi. Jadi keadilan internal merupakan fungsi dari suatu relative sebuah system kepegawaian dalam suatu organisasi, nilai ekonomi dari hasil yang dicapai oleh pegawai atau status sosialnya seperti kekuasaan, pengaruh dan statusnya dalam hirarki organisasi.

3) Keadilan Individu

Keadilan individu adalah apabila individu-individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan kerja mereka.

b. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi bukan hanya menjadi kewajiban perusahaan kepada karyawannya tetapi, pemberian kompensasi juga memiliki beberapa tujuan tersendiri bagi perusahaan. Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu:⁹

1) Memikat karyawan

Pelamar kerja yang memperoleh lebih dari satu tawaran kerja tentu saja membandingkan tawaran moneter. Karena lebih mudah membandingkan jumlah rupiah, pelamar kerja sering menaruh bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan.

2) Mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten

Setelah organisasi memikat dan mengangkat karyawan baru, system kompensasi yang baik tidak merintangi upaya menahan karyawan yang produktif. Meskipun banyak faktor yang memacu karyawan meninggalkan sebuah perusahaan, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari perputaran karyawan. Dalam upaya menahan karyawan yang kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah memastikan bahwa terdapat kewajaran di dalam dorganisasi.

⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Persada, 1892), 98.

- 3) Pemenuhan kebutuhan ekonomi
Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
 - 4) Meningkatkan produktifitas kerja
Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
 - 5) Memajukan organisasi atau perusahaan
Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan itu semakin besar.
 - 6) Menjamin keadilan
Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.
 - 7) Perubahan sikap dan perilaku
Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktifitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- c. **Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**
Disamping sejumlah tujuan yang ingin dicapai melalui program kompensasi, masih ada permasalahan lain yang perlu diungkapkan, yaitu faktor-faktor yang

mempengaruhi kompensasi. Berikut ini merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:¹⁰

1) Kebenaran dan Keadilan

Kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditujukan pegawai kepada organisasi.

2) Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk memberi kompensasi baik berupa financial maupun nonfinancial, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

3) Serikat Sekerja

Para karyawan tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan dapat merupakan simbol kekuatan dalam menuntut perbaikan nasibnya.

4) Produktifitas Kerja

Produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam menetapkan kompensasi.

5) Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.

d. Sistem Pemberian Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan dalam sistem prestasi, sistem waktu, dan sistem kontrak atau borongan.

1) Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi bergantung pada hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu.

¹⁰ Ambar Teguh dan Rosyadah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 210-211.

2) Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

3) Sistem Kontrak Atau Borongan

Penetapan kompensasi dalam sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan pegawai tetap.¹¹

e. **Indikator Kompensasi**

Menuru Simamora indikator kompensasi karyawan yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- 4) Fasilitas yang memadai¹²

2. **Disiplin Kerja**

a. **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah

¹¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 159-162.

¹² Yanti dkk, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang*, Jurusan Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.

satu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.¹³

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah atau intruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:¹⁴

- 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

¹³ Sondang P.Siangan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 305.

¹⁴ Mardi Astutik, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Akademika*, vol. 14. No. 2, 2016, 88-89.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.¹⁵

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1) Disiplin preventif

Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi pada para anggota organisasi, akan tetapi disiplin pribadi semakin kokoh maka ada tiga hal yang perlu diperhatikan:

a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karen

¹⁵ Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015, 47-48.

asecara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.

- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh organisasi.

2) Disiplin korektif

Kegiatan yang diambil untuk menanggapi pelanggaran terhadap peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, sehingga perbuatan dimasa yang akan datang akan sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan. Tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman tertentu. Sebagai contoh adalah peringatan atau skorsing, jadi dalam disiplin korektif kegiatan pendisiplinan diambil setelah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan. Pengenaan sanksi korektif harus memperhatikan tiga hal, yaitu:

- a) Karyawan yang mendapatkan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.
- c) Dalam pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (*exit interview*), pada waktu mana, antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil hal sekeras itu.

Bagi pegawai, untuk menegakkan sikap disiplin kerja telah diatur oleh masing-masing organisasi atau perusahaan yang terkait tentunya mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai.

c. Disiplin Dalam Pandangan Islam

Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah

pada hasil yang akan diraih sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Merekapun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru. Daya adaptabilitasnya sangat luwes dalam cara dirinya menangani berbagai perubahan yang menekan. Karena sikapnya yang konsisten itu pula, mereka tidak tertutup terhadap gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif.¹⁶

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu-dua tahun, tapi merupakan bentuk kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan hayati maknanya diwaktu dewasa dan dipetik hasilnya.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-qur'an dan hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan sebagai firman Allah yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى
 الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ
 اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ
 تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “hai orang-orang yang beriman, taatlah kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepada ulil amri dari (kalangan) kamu”. (QS. An-Nisa' : 59)¹⁷

¹⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*,(Jakarta: Gema Insani, 2002), 88.

¹⁷ <http://tafsir.com/4-an-nisa/ayat-59>. Dikutip pada 19 Agustus Pukul 20.10 WIB.

Hal ini juga dijelaskan dalam firman Allah yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ

وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehati menasehati supaya mentaati kebenaran serta nasehat menasehati supaya tetap dalam kesabaran”(QS. Al-Ashr: 3)¹⁸

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek materiil dan psikologi yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.¹⁹

Menurut Sondang P. Siangan, lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugasnya sehari-hari.²⁰ Menurut Sri Budika Cantika Yuli adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, ketidak jelasan tugas dan tanggung jawab.²¹ Sedangkan menurut Alex S. Natisemito pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan non fisik dimana karyawan menjalankan tugasnya dan

¹⁸ <http://tafsir.com/103-al-ashr/ayat-3>. Dikutip pada 19 Agustus pukul 20.05 WIB.

¹⁹ Kartono, Kartini, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, (Bandung: RSDA Karya, 1994), 55.

²⁰ Sondang P. Siangan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 139.

²¹ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Press, 2005), 201.

²² Alex Niti Semito, *Manajemen Personalialia*, 183.

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Pada umumnya unsur-unsur lingkungan kerja meliputi: tata ruang, hiasan dinding, cahaya penerangan, keadaan, warna tempat kerja, keadaan udara, keadaan suara, dan sebagainya. Menurut Sondang P.Siagan, menyebutkan kondisi kerja fisik lingkungan kerja adalah kondisi ruang kerja baik dikantor maupun dipabrik, faktor keselamatan, ventilasi kebersihan lingkungan, dan ruang kerja yang cukup luas.²³

Pandangan Manulang menegaskan bahwa kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan apabila waktu jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan-perlindungan terhadap marabahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, dan kebersihan bukan saja dapat menambah kegairahan bekerja, tetapi pula akan menaikkan efisiensi.²⁴

Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja terdiri dari 2 dimensi, yaitu:

- 1) Lingkungan fisik yang berkenaan dengan tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang digunakan karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik meliputi: peralatan, bangunan kantor, perabot, dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniyah tempat pengelolaan bekerja meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara.
- 2) Lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan non-fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib), dan kebijakan perusahaan.

²³ Sondang P.Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 139.

²⁴ Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 115.

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tenram, perasaan betah/krasan, dan lain sebagainya.

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah:²⁵

- 1) Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana, dan lain sebagainya.
- 2) Pelayanan kepada pengelola atau penyedia tempat ibadah, saran kegiatan, koperasi sampai pada kamar kecil.
- 3) Kondisi kerja, seperti ruangan suhu, penerangan, dan ventilasi udara
- 4) Hubungan personal, yang meliputi kerjasama antara pengelola dan atasan.

c. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan dunia dan di akhirat.²⁶

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan keselamatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan. Sebagaimana diisyaratkan dalam QS. Al-Qasas ayat 77 tentang lingkungan kerja perspektif Islam, berbunyi:

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

²⁵ Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia*, 189.

²⁶ Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 19-20.

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “dan carilah pada apa yang dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS.Al-Qasas:77)²⁷

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.²⁸

²⁷ <http://tafsir.com/28-al-qasas/ayat-77>. Dikutip pada 19 Agustus pukul 20.00 WIB

²⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 95.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Menurut Moeheriono kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:²⁹

1) Faktor individual

Meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor situasional

a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

b) Faktor sosial dan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

3) Faktor dalam kepemimpinan perusahaan yang tinggi meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader kepada tim kerja mereka.³⁰

4) Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

c. Kriteria Dan Penilaian Kinerja

1) **Kriteria Kinerja**

Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk

²⁹ Maftri Yulian Leonardo Budi H dan Edward Gagah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran*, UPS.

³⁰ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), 21.

menilai baik tidaknya kinerja karyawan. Kriteria tersebut antara lain:³¹

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

2) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif adalah sebagai berikut:³²

- a) Ukuran kinerja unggul adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran penilaian. Dengan digunakannya hanya satu ukuran kinerja, karyawan dan manajemen akan cenderung untuk memusatkan usahanya pada kriteria tersebut dan mengabaikan kriteria yang lainnya, yang mungkin sama pentingnya dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan atau bagaian tertentu.
- b) Ukuran kinerja beragam adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja. Ukuran kinerja beragam

³¹ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Organisasi Publik*, 228.

³² Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 604-605.

merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria kinerja tunggal.

- c) Ukuran kinerja gabungan. Dengan adanya kesadaran beberapa kriteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kerjanya.

3) Manfaat Penilaian Kinerja

Dari kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesua yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:³³

- a) Penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan karena untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal
- d) Pengembalian keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tentang tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian

d. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.³⁴

Melalui firman Allah SWT dalam surat at-Taubah ayat 105, yang artinya:³⁵

³³ Ambar Teguh dan Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 225.

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 79.

³⁵ <http://tafsir.com/9-at-taubah/ayat-105>. Dikutip pada 20 Agustus Pukul 20.10 WIB.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS. At-Taubah: 105)

Melalui firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19, yang artinya:³⁶

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا
 يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “dan bagi masing-masing mereka derajat menurun apa yang telah mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS.Al-Ahqaf: 19)”

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya.

³⁶ <http://tafsir.com/46-al-ahqaf/ayat-19>. Dikutip pada 20 Agustus Pukul 20.15 WIB.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan penelitian Mardi Astutik (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sejahtera Usaha)” penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama. Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} 4,194 lebih dari t tabel ($4,194 > 1,667$), dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan. Disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,359 lebih dari t tabel ($2,359 > 1,667$), dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini berarti H_2 diterima. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ atau $71 - 2 - 1 = 68$, sehingga nilai f tabel sebesar 3,13. Nilai f hitung sebesar 40,268 dengan signifikansi 0,000 jadi f hitung lebih dari f tabel ($40,268 > 3,13$). Koefisien korelasi antara X terhadap Y_1 sebesar 0,529 menunjukkan nilai r hitung berada diantara 0,50 - 0,699, sehingga koefisien korelasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori rendah dengan nilai positif. Besarnya pengaruh kompensasi dapat dilihat dengan besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,542, yang berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil persamaan regresi $Y = 5,181 + 0,254 X_1 + 0,149 X_2$. Adapun persamaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian sama-sama menggunakan kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian tersebut adalah subjek lokasi yang diteliti di konveksi Rapi Collection Pati.³⁷
2. Berdasarkan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Studi Pada Tenaga Pengajar Di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak)” penelitian ini menghasilkan perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi disesuaikan

³⁷ Mardi Astutik, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Akademika, Vol. 14. No. 2, 2016, 89-90.

(*adjusted R*²) adalah 0,422 artinya 42,2 % variasi dari semua variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 57,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk uji F dari hasil perhitungan output, nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.³⁸

3. Berdasarkan penelitian Yuli Suwati (2013) dengan judul “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Tunas hijau samarinda)” penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X_1) sebesar 3,133 bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} 3,133 > 1,672, H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai *standart koefisien beta* tertinggi sebesar 0,403.³⁹
4. Berdasarkan penelitian Heny Sidanti (2015) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun)” penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Madiun hal ini ditunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,958 > 1,678) dengan tingkat signifikansi $t > 5\%$ (0,343 > 0,05), maka H_0 diterima. Sedangkan disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (4,913 > 1,678) dengan tingkat signifikansi $t > 5\%$ (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak.⁴⁰
5. Berdasarkan penelitian Maftri Yuliana, Leonardi Budi H, Edward Gagah dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

³⁸ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia*, Vol. 9, No. 2, 2013, 197-198.

³⁹ Yuli Suwati, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*, E Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 1, No. 1, 2013, 53-54.

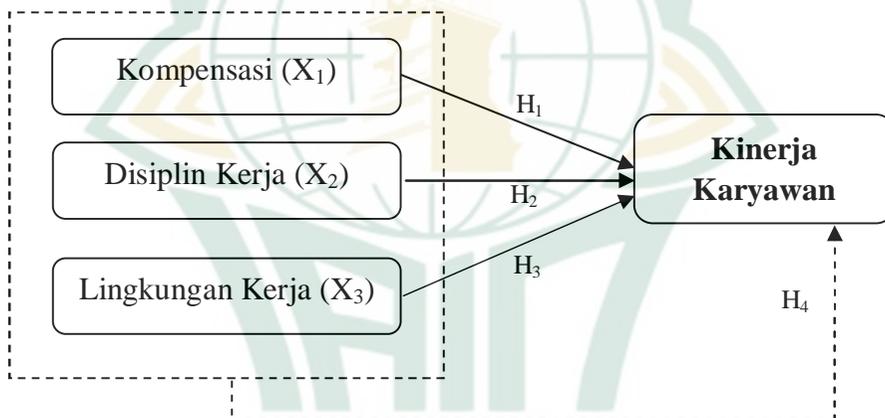
⁴⁰ Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, jurnal *jibeka*, vol. 9, No.1, 2015, hlm. 51-52

(studi pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran)” penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Tuna Sejahtera Ungaran.⁴¹

6. Berdasarkan penelitian Muliati dengan judul “pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas bina marga provinsi Sulawesi Tengah)” penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.⁴²

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

⁴¹ Maftri Yuliana, Leonardi Budi H, Edward Gagah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran*, hlm.77

⁴² Muliati, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*, e-jurnal, Vol.2, No. 7, 2014, hlm. 75

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti yang secara entatif menerangkan fakta-fakta atau fenomena-fenomena tertentu dan juga merupakan jawaban yang memungkinkan terhadap sesuatu pertanyaan riset.⁴³

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah imbalan financial dan nonfinancial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.⁴⁴ Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Mardi Astutik yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.⁴⁵

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.⁴⁶ Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan Heny Sudanti yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.⁴⁷ Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

⁴³ Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 24.

⁴⁴ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 368.

⁴⁵ Mardi Astutik, *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 89-90.

⁴⁶ Sondang P.Siangan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 305

⁴⁷ Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, 51-52

H₂: ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sri Budika Cantika Yuli adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab.⁴⁸

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan Maftri Yuliana, Leonardi Budi H, Edward Gagah yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁹ Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan Muliati menghasilkan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁰ Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

⁴⁸ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Perss, 2005), 201.

⁴⁹ Maftri Yuliana, Leonardi Budi H, Edward Gagah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera Ungaran*, 77.

⁵⁰ Muliati, *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*, 75.