

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian disusun sebagai dasar konseptual yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di Polres Mojokerto Kota. Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivator. Lingkungan kerja dan kompensasi termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas. Pada penelitian ini, sebagaimana diketahui bahwa anggota Polri sebagian besar menjalankan tugas di lapangan, lingkungan kerja tidak hanya diartikan sebagai kondisi kerja di dalam ruangan, tetapi juga mencakup kondisi fisik dan situasional di luar ruangan, seperti paparan cuaca, risiko keselamatan, tekanan tugas, serta ketersediaan fasilitas dan dukungan organisasi. Pemenuhan faktor-faktor tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja anggota Polri secara optimal.

Teori Motivasi Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan salah satu pendekatan klasik dalam studi motivasi kerja, yang membedakan antara faktor motivator dan hygiene dalam memengaruhi kinerja. Faktor motivator meliputi aspek-aspek intrinsik pekerjaan seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengembangan diri, yang apabila terpenuhi akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, faktor hygiene termasuk kondisi kerja, kebijakan organisasi, kompensasi, dan hubungan interpersonal merupakan kondisi ekstrinsik yang tidak secara langsung memotivasi individu, tetapi jika tidak terpenuhi justru dapat menyebabkan ketidakpuasan (19). Penelitian mengenai dampak lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, teori ini relevan karena kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori *hygiene factors*. Lingkungan kerja yang kondusif yang mencakup fasilitas kerja, keamanan, kenyamanan, dan hubungan kerja, berperan dalam menjaga kondisi minimal yang diperlukan agar

anggota organisasi tidak mengalami demotivasi dan ketidakpuasan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan faktor-faktor yang memenuhi syarat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja individu dalam organisasi, misalnya, lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja (20).

Kompensasi merupakan bagian penting dari faktor yang jika diberikan dengan adil, dapat mencegah ketidakpuasan dan memberikan dasar stabil bagi kinerja yang lebih tinggi. Penelitian yang mengadopsi Teori Dua Faktor Herzberg menemukan bahwa kompensasi sebagai faktor hygiene memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa pemenuhan imbalan yang memadai merupakan prasyarat bagi peningkatan kinerja (21).

2.1.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan persyaratan yang diberikan. Menurut Idris et al., kinerja merupakan tingkat pencapaian individu terhadap tugas-tugas yang ditentukan, yang diukur berdasarkan standar kerja tertentu, seperti kualitas, kuantitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas (22). Mangkunegara menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan kemampuan, usaha, dan dukungan lingkungan kerja seseorang (23). Sementara itu, Robbins mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang relevan dengan tanggung jawabnya dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor keterampilan, motivasi, dan persepsi terhadap peran yang diemban (24). Berdasarkan definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan struktur insentif suatu organisasi memengaruhi kinerja individu di samping kemampuan teknis mereka.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang atau kelompok memenuhi kewajibannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (25). Dalam konteks organisasi, kinerja individu atau kelompok menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (26). Menurut Robbins, kinerja merupakan hasil

dari fungsi motivasi dan kemampuan (24). Artinya, individu akan mencapai kinerja optimal apabila memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan serta didukung oleh motivasi yang kuat. Kinerja juga melibatkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan hubungan interpersonal yang baik.

2.1.1.1 Kinerja dalam Konteks Kepolisian

Dalam konteks kepolisian, kinerja memiliki dimensi yang lebih kompleks karena berhubungan langsung dengan keamanan, ketertiban, dan pelayanan masyarakat. Anggota Polri memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat strategis, termasuk dalam upaya penegakan hukum, pengayoman masyarakat, serta pemeliharaan ketertiban umum (3). Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri sangat dipengaruhi oleh pengalaman langsung masyarakat ketika berinteraksi dengan anggota polisi, bukan hanya indikator teknis jumlah kasus atau angka kriminalitas (27). Hasil ini menunjukkan pentingnya pelayanan profesional, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat yang optimal sebagai bagian dari penilaian kinerja institusi kepolisian secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja Polri tidak hanya diukur dari aspek kuantitas, seperti jumlah kasus yang ditangani, tetapi juga dari kualitas layanan yang diberikan, seperti kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepolisian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota Polri adalah refleksi dari kombinasi antara kemampuan individu, sistem kerja organisasi, serta dukungan eksternal. Dalam penelitian ini, faktor lingkungan kerja dan kompensasi akan dianalisis lebih mendalam untuk melihat sejauh mana keduanya berkontribusi dalam meningkatkan kinerja anggota Polri di Polres Mojokerto Kota. Pemahaman tentang konsep kinerja dalam konteks kepolisian ini akan memberikan kerangka teoretis yang kuat untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota Polri sangat beragam, mencakup aspek internal dan eksternal.

- a. Faktor internal meliputi kemampuan individu, motivasi kerja, dan tingkat stres menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas mereka (11).
- b. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem kompensasi, juga memainkan peran yang signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup fasilitas kerja yang memadai, hubungan antaranggota yang harmonis, serta kepemimpinan yang suportif, dapat mendorong kinerja anggota Polri. Selain itu, kompensasi yang adil, baik berupa gaji maupun insentif, menjadi salah satu pendorong motivasi kerja yang sangat penting, mengingat beban kerja yang tinggi dan tuntutan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor tersebut. Misalnya, penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas operasional yang memadai, berkontribusi secara positif terhadap produktivitas kerja anggota Polri (28). Selain itu, sistem kompensasi yang tepat tidak hanya memberikan kepuasan finansial, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja anggota Polri (29). Dalam hal ini, integrasi antara kemampuan individu, lingkungan kerja, dan kompensasi menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal di institusi kepolisian (30).

2.1.1.3 Perbedaan Kinerja Karyawan Dan Kinerja Kepolisian

Indikator kinerja karyawan dan kinerja kepolisian memiliki perbedaan mendasar. Indikator kinerja karyawan fokus pada pencapaian tujuan individu dan kelompok dalam organisasi, sedangkan kinerja kepolisian lebih luas, mencakup penanganan kejahatan, penegakan hukum, dan menjaga keamanan masyarakat secara keseluruhan.

- a) Kinerja Karyawan:
 - Fokus: Pencapaian sasaran individu dan tim dalam organisasi.
 - Tujuan: Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.
 - Contoh: Kualitas pekerjaan, produktivitas, kepuasan pelanggan, kepatuhan terhadap aturan, dan kehadiran.
 - Ukuran: Kinerja karyawan biasanya diukur dengan menggunakan skala atau kriteria tertentu.

- Fungsi: Menilai kinerja karyawan secara individu dan kelompok untuk memberikan umpan balik dan pengembangan.
- b) Kinerja Kepolisian:
- Fokus: Penanganan kejahatan, penegakan hukum, dan menjaga keamanan masyarakat.
 - Tujuan: Menciptakan kondisi yang aman dan nyaman bagi masyarakat.
 - Contoh: Tingkat kejahatan, waktu tanggapan terhadap laporan, tingkat kepuasan masyarakat, dan kinerja anggota dalam operasi.
 - Ukuran: Kinerja kepolisian diukur dengan berbagai indikator, termasuk tingkat keberhasilan penangkapan, resolusi kasus, dan tingkat kepercayaan masyarakat.
 - Fungsi: Mengevaluasi kinerja kepolisian secara keseluruhan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut David et al., (31) indikator-indikator berikut digunakan untuk mengukur dan mengamati variabel kinerja:

- a. Kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dapat diukur dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, kuantitas kerja dapat diukur melalui indikator jumlah survey yang dihasilkan oleh anggota Samapta Polres Mojokerto Kota. Survey ini mungkin mencakup berbagai aspek, seperti kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kepolisian, banyaknya kasus yang ditangani dan terselesaikan oleh anggota Samapta Polres Mojokerto Kota.
- b. Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik suatu tugas diselesaikan sebanding dengan keterampilan dan bakat anggota serta pendapat mereka tentang kaliber pekerjaan yang telah mereka hasilkan. Tingkat di mana hasil yang diharapkan dari tindakan anggota Samapta Kepolisian Kota Mojokerto hampir sempurna dalam hal memodifikasi berbagai metode optimal dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Hal ini bisa dilakukan dengan penanganan situasi darurat,

keterampilan komunikasi yang efektif, kemampuan mengambil keputusan dengan cepat, kemampuan dalam berkomunikasi dan kemampuan mengatasi permasalahan yang dikeluhkan.

- c. Penggunaan waktu dalam kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan memanfaatkan waktu luang sebaik-baiknya untuk kegiatan lain. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang dialokasikan, dilihat dari sudut pandang memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain dan berkoordinasi dengan hasil keluaran. Kemampuan petugas polisi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai tenggat waktu dapat dipahami sebagai ketepatan waktu dengan indikator menyelesaikan tugas tepat waktu. Indikator "dapat memaksimalkan waktu" untuk keberhasilan petugas polisi di sektor ini adalah ketepatan waktu., ini menunjukkan kemampuan anggota Kepolisian untuk mengoptimalkan penggunaan waktu dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- d. Ketangguhan, yaitu seperti memiliki badan yang tegap dan kekar serta nada bicara yang keras sehingga menunjukkan watak yang tegas. Hal ini merujuk pada sejauh mana anggota Kepolisian mengimplementasikan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tekun dan sepenuh hati. Indikator ini dapat mencakup beberapa aspek, salah satunya seberapa baik anggota Kepolisian memahami tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan dan standar operasional, partisipasi dalam kerja tim dan kolaborasi dengan rekan sejawat untuk mencapai tujuan bersama serta mencakup sejumlah aspek yang menunjukkan kesediaan dan kewajiban anggota Kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap masyarakat.
- e. Sikap, yaitu sikap terhadap perubahan pekerjaan, terhadap teman kerja, dan terhadap kerjasama. Faktor pendorong kinerja anggota Kepolisian dalam melayani masyarakat yaitu interaksi yang positif antara polisi dan masyarakat. Hal ini dapat tercermin dalam tindakan konkret seperti berinteraksi dengan ramah, memberikan pelayanan yang memuaskan dan membangun kepercayaan dengan masyarakat, juga berfokus pada

pembangunan yang dapat menciptakan lingkungan dimana masyarakat merasa didukung dan aman.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan atau anggota organisasi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas kerja (7). Ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai, dan sirkulasi udara yang baik adalah komponen-komponen tempat kerja produktif yang dapat membantu pekerja berkinerja maksimal, serta hubungan sosial yang harmonis di antara rekan kerja. Dalam konteks Polri, lingkungan kerja mencakup fasilitas di kantor kepolisian, sistem kerja yang mendukung, serta interaksi antara pimpinan dan anggota kepolisian yang menciptakan suasana kerja yang kondusif (32).

Semua komponen fisik dan non-fisik yang mengelilingi orang di tempat kerja termasuk dalam deskripsi menyeluruh tentang tempat kerja (33). Baik signifikan maupun tidak, faktor-faktor ini berpotensi memengaruhi pekerja dan pekerjaan mereka secara langsung maupun tidak langsung. Stasiun kerja yang ergonomis dan dilengkapi dengan baik yang mendorong prosedur kerja yang produktif dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan.

Berdasarkan penjelasan para ahli yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non-fisik karyawan di dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Hubungan atau interaksi antara pekerja dan pemimpin organisasi juga merupakan bagian dari tempat kerja.

2.1.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua komponen utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan tempat kerja sebenarnya yang berwujud disebut sebagai lingkungan kerja fisik, yang semuanya memiliki dampak langsung pada kenyamanan, produktivitas, dan kesehatan karyawan (7). Lingkungan kerja

fisik mencakup elemen-elemen yang bersifat material, seperti tata letak ruangan, ventilasi, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan alat-alat kerja. Sebagai contoh, di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota, fasilitas fisik seperti ruang kantor yang bersih, alat komunikasi yang memadai, dan kendaraan operasional yang baik sangat penting untuk mendukung kelancaran tugas anggota Polri (34). Ketidaksesuaian fasilitas kerja dapat menghambat pelaksanaan tugas dan bahkan menimbulkan rasa tidak nyaman.

2) Lingkungan Kerja Nonfisik

Segala hal yang berkaitan dengan hubungan profesional, seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan atau pemimpin, merupakan lingkungan kerja non-fisik (7). Lingkungan kerja non-fisik, menurut Kristanti, adalah suatu lingkungan yang mendorong kolaborasi antara tingkat kepemimpinan dan bawahan atau rekan kerja yang memiliki status pekerjaan yang sama di tempat kerja (35).

Lingkungan kerja nonfisik lebih berfokus pada aspek-aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kenyamanan kerja. Hal ini mencakup hubungan antar anggota Polri, hubungan dengan atasan, budaya kerja, sistem penghargaan, dan dukungan emosional. Lingkungan kerja nonfisik yang harmonis akan menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan motivasi kerja anggota. Sebaliknya, konflik internal atau tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja (36).

Kedua komponen ini harus dikelola secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas fisik yang memadai akan percuma jika hubungan antar individu di tempat kerja tidak harmonis, begitu pula sebaliknya.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Fisik

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Norianggono et al., (37):

(1) Cahaya. Cahaya yang memadai di lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja, kesejahteraan pekerja, dan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan pencahayaan yang baik

memiliki tingkat produktivitas dan kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan di lingkungan yang kurang pencahayaan (38).

(2) Temperatur & Kelembaban. Suhu udara dan kelembaban udara dalam lingkungan kerja memengaruhi produktivitas tenaga kerja, sehingga kedua indikator tersebut termasuk bagian penting penilaian kualitas lingkungan kerja fisik (39)

(3) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara sebagai salah satu indikator penting yang mencerminkan kualitas fisik tempat kerja, untuk menjaga kenyamanan serta kesehatan pekerja, karena memengaruhi kualitas udara dan suasana lingkungan kerja secara keseluruhan (40).

(4) Kebisingan. Kebisingan merupakan salah satu faktor fisik dari lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan performa kerja, terkait dengan pengurangan konsentrasi dan motivasi yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja optimal (41)

(5) Bau-bauan ditempat kerja. Bau-bauan termasuk dalam indikator lingkungan kerja. Desain lingkungan olfaktori (termasuk aroma tertentu) punya efek pada kelelahan fisiologis dan psikologis pekerja, yang berkaitan dengan kinerja (42).

(6) Dekorasi. Dekorasi termasuk desain interior, tata ruang, dan elemen visual merupakan indikator lingkungan kerja, sebagai prediktor signifikan terhadap persepsi kinerja. Estetika lingkungan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja secara keseluruhan (43).

(7) Keamanan.

b. Lingkungan Non Fisik

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Rahmawati et al., (44) :

(1) Hubungan atasan dengan bawahan. Sebagai salah satu indikator lingkungan kerja, hubungan atasan dan bawahan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (45).

(2) Hubungan antar karyawan. Hubungan sosial antar karyawan di lingkungan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja non-fisik yang

memengaruhi kinerja. Interaksi sosial antara sesama rekan kerja merupakan komponen penting lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan hasil kerja (46)

2.1.3 Kompensasi

Segala jenis manfaat yang diberikan suatu organisasi kepada anggotanya atau karyawannya sebagai imbalan atas bantuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi disebut sebagai kompensasi (47). Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan yang diterima karyawan untuk menjaga keberlangsungan hubungan kerja mereka, baik berupa uang tunai maupun bentuk nilai lainnya (48). Dalam kerangka Kepolisian Republik Indonesia, kompensasi ditawarkan sebagai penghargaan atas ketekunan, komitmen, dan akuntabilitas yang ditunjukkan oleh para petugas dalam menegakkan hukum dan ketertiban serta keamanan publik (49).

Kompensasi bukan hanya sekadar gaji atau tunjangan tetap, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan lainnya seperti insentif, fasilitas, atau penghargaan nonmateri. Kompensasi yang baik tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan ekonomi anggota, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja, rasa kepuasan, dan loyalitas terhadap institusi (50). Dalam organisasi seperti Polri, yang memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat, pengelolaan kompensasi yang tepat sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja anggota.

Pada penelitian ini dalam kerangka anggota polisi, maka kompensasi merujuk pada segala bentuk pembayaran yang diberikan organisasi kepada anggotanya sebagai imbalan atas kinerja dan tanggung jawab mereka. Selain gaji pokok bulanan, kompensasi terdiri dari berbagai fasilitas, penghargaan, tunjangan, dan insentif lainnya yang meningkatkan kesejahteraan anggota dan memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Diharapkan penghargaan tersebut akan meningkatkan motivasi dan efektivitas anggota POLRI dalam menjalankan tanggung jawab mereka yang menantang, yang meliputi menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan melayani masyarakat (51).

Dalam organisasi kepolisian, kompensasi juga mencakup unsur moneter dan non-moneter yang berkaitan dengan pengakuan atas prestasi dan kontribusi personel kepolisian.. Misalnya, pemberian penghargaan atau kenaikan pangkat

berdasarkan kinerja yang baik, tunjangan kesehatan, serta fasilitas lainnya yang mendukung kesejahteraan anggota. Oleh karena itu, kompensasi dalam konteks Polri lebih bersifat komprehensif, mencakup aspek finansial dan non-finansial, serta berfungsi untuk meningkatkan loyalitas, kinerja, dan semangat kerja anggota dalam menghadapi tantangan tugas yang kompleks.

Diharapkan bahwa upah yang adil dan memadai akan mendorong lingkungan kerja yang positif dan membantu pencapaian tujuan perusahaan, yaitu menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu, pembayaran yang adil dan seimbang untuk hak dan tanggung jawab anggota Polri dapat membantu menurunkan tingkat stres, ketidakpuasan, dan kebosanan di tempat kerja, yang semuanya berpotensi menurunkan kinerja dan disiplin anggota (49). Oleh karena itu, dalam konteks Polri, pemberian kompensasi menjadi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan untuk memastikan anggota Polri tetap termotivasi dan berkinerja optimal.

Dengan memberikan kompensasi yang layak, diharapkan anggota Polri merasa dihargai atas kontribusinya dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi angka ketidaksiplinan, dan mendorong anggota Polri untuk lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga, kompensasi dalam konteks Polri tidak hanya sekedar bentuk pembayaran, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi kepolisian (52).

2.1.3.1 Dimensi Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis berdasarkan bentuk dan tujuannya (53). Berikut adalah beberapa jenis kompensasi yang umum:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung mencakup pembayaran langsung kepada anggota, seperti gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan. Gaji pokok adalah jumlah upah dasar yang diberikan kepada anggota Polri berdasarkan pangkat dan masa kerjanya. Insentif dan bonus biasanya diberikan sebagai penghargaan atas

pencapaian tertentu, misalnya keberhasilan dalam menyelesaikan kasus penting atau tugas dengan tingkat kesulitan tinggi (54).

Di Polri, tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan kinerja, tunjangan keluarga, dan tunjangan risiko. Tunjangan risiko diberikan sebagai bentuk penghargaan atas tugas-tugas yang berisiko tinggi seperti penanganan konflik, operasi keamanan, dan pengamanan aksi massa. Kompensasi finansial langsung ini menjadi salah satu aspek penting dalam memastikan kesejahteraan anggota Polri.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk manfaat atau fasilitas yang diberikan kepada anggota di luar gaji pokok. Contohnya adalah asuransi kesehatan, program pensiun, fasilitas perumahan, kendaraan dinas, dan subsidi pendidikan. Fasilitas ini bertujuan untuk memberikan perlindungan jangka panjang bagi anggota Polri dan keluarganya (55).

Di Kepolisian Resor Mojokerto Kota, fasilitas seperti asuransi jiwa dan kesehatan sangat penting mengingat risiko pekerjaan yang tinggi. Selain itu, adanya program subsidi pendidikan bagi anak anggota Polri dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga anggota secara keseluruhan.

3) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial mencakup penghargaan yang tidak bersifat materi, seperti pengakuan atas prestasi, penghormatan, atau pemberian promosi jabatan. Di Polri, penghargaan dalam bentuk piagam atau penyematan tanda kehormatan sering diberikan kepada anggota yang menunjukkan kinerja luar biasa.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif dan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan juga merupakan bagian dari kompensasi nonfinansial. Ketika anggota merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (56).

4) Kompensasi Psikologis

Kompensasi psikologis adalah penghargaan dalam bentuk perasaan puas, pengakuan sosial, dan penghormatan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Di

lingkungan Polri, anggota yang merasa bahwa pekerjaannya dihargai oleh masyarakat akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Misalnya, ketika anggota Polri mendapatkan apresiasi dari masyarakat atas keberhasilan menangani kasus kriminal atau menjaga keamanan selama perayaan besar, hal ini menjadi bentuk kompensasi psikologis yang sangat berarti.

2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, (57) kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Gaji. Gaji adalah tunjangan finansial yang diterima karyawan sebagai hasil dari perannya sebagai pekerja yang mengerahkan upaya dan pertimbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai alternatif, gaji dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang tetap yang diterima seseorang sebagai imbalan atas keanggotaannya dalam suatu organisasi..
2. Insentif. Karyawan menerima insentif ketika kinerja mereka melampaui tolok ukur yang telah ditentukan. Selain upah dan gaji, yang merupakan kompensasi tetap, juga dikenal sebagai rencana pembayaran berdasarkan kinerja, insentif adalah jenis kompensasi langsung lainnya.
3. Tunjangan. Tunjangan biasanya diberikan sebagai tambahan dari gaji atau upah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Ada banyak jenis tunjangan, seperti tunjangan makan, tunjangan keluarga, tunjangan profesi, dan tunjangan jabatan.
4. Kenikmatan yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja dikenal sebagai fasilitas tambahan (perks). Contohnya termasuk mobil, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan akses karyawan ke pesawat perusahaan. Khususnya untuk eksekutif dengan kompensasi tinggi, fasilitas tambahan ini dapat berjumlah cukup besar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini menampilkan hasil penelitian sebelumnya, untuk memperkuat landasan empiris penelitian. Berikut disajikan ringkasan hasil penelitian

terdahulu yang relevan dengan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

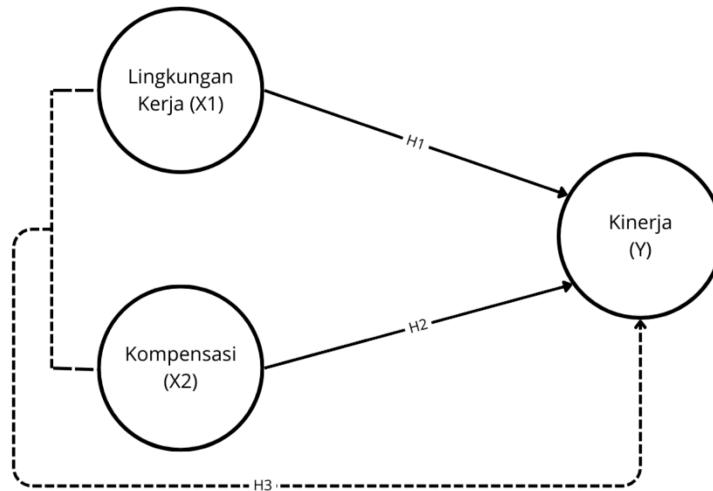
Penulis Dan Tahun	Judul	Populasi Dan Sampel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
Syahrudin et al., (2024)	Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan	94 responden (Seluruh anggota Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan)	Kuantitatif dengan metode <i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. - Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Kinerja petugas polisi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaji. - Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.
Putri et al., (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto	Random Sampling sebanyak 63 responden	Kuantitatif dengan menggunakan <i>PLS (Partial Least Square)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. - Disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja. Disiplin memengaruhi kinerja melalui motivasi kerja.

Penulis Dan Tahun	Judul	Populasi Dan Sampel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
David et al. (2010)	Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian	Populasi 504 orang Sample 50 orang dengan metode <i>Stratified Random Sampling</i>	Kuantitatif dengan metode analisis Regresi Linier Berganda	- Kebijakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Kebijakan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja petugas kepolisian.
Fuadi et al. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polres Toraja Utara	Sample sebanyak 61 orang dengan Teknik <i>Random Sampling</i>	Kuantitatif dengan metode analisis Regresi Linier Berganda	- Kinerja petugas kepolisian dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kinerja personel dipengaruhi kompetensi. Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi secara bersamaan.
(Alfian & Mujisi, 2020)	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi	68 orang (Seluruh anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang)	Kuantitatif dengan metode analisis Regresi Linier Berganda	- Kinerja petugas kepolisian dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan.

Penulis Dan Tahun	Judul	Populasi Dan Sampel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	SAT Reskrim Polresta Padang			- Kinerja dipengaruhi secara negatif oleh tempat kerja
(Wahyudi, 2017)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Bidang Perlindungan Masyarakat dan Penanggulangan Kebakaran Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen	67 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh	Kuantitatif dengan metode analisis Regresi Linier Berganda	- Fasilitas tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja; - Kinerja tidak dipengaruhi oleh pelatihan; - Gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja; - Fasilitas tempat kerja, pelatihan, dan gaji semuanya berpengaruh terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian oleh Hadi et al. (60); Prasetyo et al. (61); Apriyansyah et al. (62) ; Syahrudin et al. (5); dan Fuadi et al. (5) terkait lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja. Penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non- fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (59). Kompensasi yang adil dan memadai memberikan penghargaan terhadap usaha dan kontribusi karyawan, membuat karyawan bekerja lebih baik (11); (62) ; (5). Lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dibuat kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka pikir penelitian
Peran Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri Unit
Samapta di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota

Keterangan :

- - - = Pengaruh simultan X1 dan X2 terhadap Y

— — — = Pengaruh X1/X2 secara parsial

Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan kerangka pikir yang ditampilkan pada gambar, terdapat hubungan antar variabel, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Anggota POLRI (Y). Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat terjadi secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Anggota POLRI (Y). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan motivasi anggota POLRI dalam menjalankan tugasnya. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun fisik yang digunakan (59). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (59).

Begitu pula dengan Kompensasi (X2), yang mencakup gaji, insentif, dan penghargaan lainnya, secara individu juga berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan kepuasan anggota, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Kompensasi harus adil dan sesuai dengan beban kerja, agar dapat mendukung kinerja. Kompensasi yang adil dan layak, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif maupun nonfinansial seperti penghargaan, dan pengakuan atas prestasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi

Secara simultan, pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Anggota POLRI (Y) menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut saling melengkapi dalam menentukan kualitas kerja anggota. Kinerja organisasi secara keseluruhan bergantung pada kinerja masing-masing karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi sangat bergantung pada kinerja masing-masing karyawannya untuk memperoleh produktivitas yang tinggi dalam organisasi. Pada saat yang samalingkungan kerja dan kompensasi yang adil merupakan kebutuhan mutlak untuk mencapai tingkat kemajuan kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan lebih efektif jika didukung oleh sistem kompensasi yang adil dan memadai, sehingga mendorong anggota POLRI untuk bekerja lebih efisien dan profesional dalam melayani masyarakat. Kombinasi ini menciptakan sinergi yang signifikan dalam meningkatkan performa organisasi.

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan moral, produktivitas, dan efektivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketegangan, kelelahan, dan penurunan standar pelayanan publik. (63). Studi menunjukkan bahwa anggota Polri yang bekerja di lingkungan yang nyaman secara fisik lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu dan minim kesalahan. Pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang

nyaman, serta fasilitas pendukung seperti komputer dan alat komunikasi yang berfungsi optimal dapat meningkatkan produktivitas (64).

Dari sisi non fisik, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan memainkan peran penting. Pimpinan yang memberikan arahan dengan jelas, mendukung pengembangan karier, dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas anggota. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover di kalangan anggota Polri. Ketika anggota merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas (65). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya komunikasi yang efektif atau ketidakadilan dalam pembagian tugas, dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Dari penelitian yang ada, diduga bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kinerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang adil, termasuk tunjangan berdasarkan kebutuhan, dan hasil kerja yang memenuhi persyaratan kualitas. Organisasi memberikan penghargaan berupa uang dan non-uang kepada petugas kepolisian tergantung pada tugas yang mereka lakukan dan hasil pekerjaan mereka (66).

Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja anggota Polri. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan loyalitas anggota terhadap organisasi (67). Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi kerja anggota akan meningkatkan kepuasan kerja. Ketika anggota Polri merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka dihargai, mereka akan bekerja dengan semangat yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan *demotivation* dan penurunan kualitas kerja (68). Dari penelitian yang ada, diduga bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut penelitian, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaji (15). Kinerja karyawan dan kinerja seluruh organisasi dapat ditingkatkan dengan bekerja di lingkungan yang menyenangkan, yang mencakup rekan kerja yang bersedia membantu dan terlibat satu sama lain saat bekerja, serta eksekutif perusahaan yang memperlakukan semua karyawan secara adil. Selain itu, membayar orang dengan layak dapat membantu mereka berkinerja baik di tempat kerja.

Menurut penelitian Syahrudin et al., (5) kinerja Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan juga meningkat secara signifikan baik oleh lingkungan kerja maupun kompensasi. Lebih jauh lagi, penelitian Siddiqi & Tangem, mengungkapkan korelasi positif antara kinerja karyawan dan gaji (69). Berdasarkan bukti yang ada saat ini, kompensasi dapat berdampak pada kinerja. Oleh sebab itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI