

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Ricardianto (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Sedangkan Handoko (2014:4) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selain itu Hamali (2018:2) juga berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sunarto (2018:1) antara lain :

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
6. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.

7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
8. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ganyag (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternative strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

- b. Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

d. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun sumber eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skills*, waktu yang lebih lama, pendidikan lebih diarahkan kepada *conceptual skills*, dengan biaya cukup tinggi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada juga yang

merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.

d. Program Integrasi Karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukkan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan system komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pension, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberitahuan karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di

perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

#### 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Supomo (2018:15) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deksripsi kerja), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan), serta *job evaluation* (evaluasi kerja).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.

9. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.5 Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ganyang (2018:3) banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Secara garis besar pihak-pihak tersebut dapat diklasifikasikan menjadi 3 kelompok yaitu pemilik, manajemen perusahaan, dan karyawan.

#### **1. Pemilik**

Pihak ini terdiri dari satu orang atau beberapa orang yang menanamkan modalnya untuk dikelola di suatu perusahaan. Pemilik perusahaan ada yang aktif mengendalikan perusahaan sebagai anggota dewan komisaris atau sebagai direktur. Pemilik perusahaan juga ada yang tidak aktif mengelola perusahaan, dan hanya menerima hasil investasi dari modal yang ditanamkan di perusahaan.

#### **2. Manajemen perusahaan**

Pihak ini terlibat aktif dalam pengelolaan suatu perusahaan. Pada umumnya posisi mereka sebagai direktur atau manajer di perusahaan tersebut. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan banyak ditentukan oleh skill yang dimiliki oleh manajemen perusahaan.



### 3. Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran serta karyawan. Karyawan merupakan asset bagi perusahaan yang harus dipelihara sehingga motivasi mereka untuk bekerja dengan bersemangat dan mengarahkan semua potensi yang dimilikinya dapat terus terjaga. Sebaliknya karyawan yang merasa terhadap perusahaan, umumnya tidak akan memberikan kinerja yang maksimum.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong

gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hamzah (2012:71) juga berpendapat bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

### **2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

#### **1. Balas jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

#### **2. Kondisi kerja**

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan

mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## 2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.2.4 Bentuk Motivasi Kerja**

Menurut Fahmi (2016:100) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar) Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.
2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

### 2.2.5 Teori Motivasi Kerja

Hasibuan (2014:152) mengungkapkan pendapat bahwa teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-fakto kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.
2. Teori Motivasi Proses (*Prosess Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi. Teori motivasi proses pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu - individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku dielajari. Teori teori ini mendasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, Misalnya: promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertanyakan.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Lain hal dengan Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Sedangkan Badeni (2017:43) mengatakan kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### 2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### 2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2019:77) adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan Sekaligus atasannya.



Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.3.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 126), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

#### 1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya, tidak atau tidak ada jawaban.

#### 2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

#### 3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

### 2.3.5 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

#### 1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

## 2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang

perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

## **2.4 Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi sangat membutuhkan kompensasi, karena kompensasi akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Handoko (2014:155) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Nawawi (2011:314) juga berpendapat kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan

kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima para karyawan dalam suatu organisasi berupa fisik maupun non fisik.

#### **2.4.2 Dimensi Kompensasi**

Menurut Badriyah (2015:164) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut:
  - a. Keadilan dalam pemberian gaji
  - b. Kelayakan dalam pemberian gaji
  - c. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:
  - a. Keadilan dalam pemberian insentif
  - b. Kelayakan dalam pemberian insentif
  - c. Ketepatan waktu dalam pemberian insentif

3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa dalam pemberian bonus, yaitu sebagai berikut:
  - a. Keadilan dalam pemberian bonus
  - b. Kelayakan dalam pemberian bonus
  - c. Ketepatan waktu dalam pemberian bonus
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll. Terdapat beberapa dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:
  - a. Pemberian tunjangan kesehatan
  - b. Pemberian tunjangan hari raya
  - c. Pemberian tunjangan kecelakaan.
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi

### 2.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Yani (2012:142) ada dua bentuk yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Di bagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang di bayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang di berikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non Finansial

Di bagi 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 di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

### 2.4.4 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh



Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

#### 2.4.5 Asas Kompensasi

Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:122) berpendapat bahwa asas kompensasi yaitu:

##### 1. Asas adil

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

##### 2. Asas layak dan wajar

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

## 2.5 Disiplin Kerja

### 2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu Handoko (2014:208) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### 2.5.2 Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap norma.

Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan diikuti oleh para pegawai.

### 2.5.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) mengatakan bahwa jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

## 2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

## 3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

### **2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Mulyadi (2015:54-58) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain :

#### 1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan / pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan / pekerja.

2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, karena semua karyawan / pekerja akan selalu memperhatikan sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran, dan lain sebagainya semua ini menjadi panutan seluruh karyawan / pekerja pada lingkungan kerjanya.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama, seluruh karyawan / pekerja akan mau melaksanakan disiplin kerja bila peraturan itu dibuat dengan jelas, dan diinformasikan kepada seluruh karyawan secara adil dan merata.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan / pekerja.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Setiap proses kegiatan dalam suatu organisasi / perusahaan sangat penting dilakukan pengawasan secara langsung, sebab atasan / pemimpin itulah yang paling dekat dan mengetahui bawahannya, maka seorang pemimpin harus bertanggung jawab untuk mengawasi apa yang dikerjakan oleh bawahannya, sehingga tugas-tugas yang ditugaskan kepada bawahannya dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

6. Faktor perhatian kepada karyawan

Seluruh karyawan mempunyai sifat dan karakter yang beragam, maka dari itu karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu tinggi, karena karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja, dengan harapan pimpinan tersebut bisa mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi.

7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan yang bisa mendukung tegaknya disiplin kerja, antara lain :

- a. Saling melontarkan hal-hal yang sifatnya memuji kebaikan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan, sehingga karyawan tersebut akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b. Sebagai pemimpin harus selalu memberikan perhatian kepada bawahannya.

- c. Apabila seorang pimpinan akan pergi meninggalkan ruang kerjanya, sering memberitahu kepada rekan kerja atau bawahannya yang seruangan dengan memberikan informasi yang jelas kemana ia pergi dan kapan kembali.

### 2.5.5 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2016:103), ada tiga aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin waktu

Ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu melalui jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya dengan judul yang sama oleh judul penelitian penulis. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang diambil adalah :

**Tabel 2.1**

**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mulyanto dan Lenny C. Nawangsari / 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Jakarta	Motivasi Kerja : a. Kebutuhan prestasi b. Kebutuhan afiliasi c. Kebutuhan kekuasaan  Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Atasan c. Teman sekerja d. Promosi	Metode Penelitian : Kuantitatif  Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.  Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik



	<p>Depok Jawa Barat</p> <p>Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Perbankan Vol : 7 Nomor : 1 Tahun : 2020</p>	<p>e. Gaji/upah</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Pembayaran uang secara langsung</p> <p>b. Pembayaran tidak langsung</p> <p>c. Ganjaran nonfinansial</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Taat pada aturan waktu</p> <p>b. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</p>		<p>Negeri Jakarta.</p> <p>Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.</p> <p>Motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.</p>
2.	<p>Mela Aryani, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo</p>	<p>Kepemimpinan :</p> <p>a. Memiliki strategi bisnis yang jelas</p> <p>b. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota</p> <p>c. Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas</p> <p>d. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis</p> <p>e. Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik</p> <p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. <i>Engagement</i></p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.</p> <p>Kepemimpinan,</p>

	<p>Vol : 8 Nomor : 2 Tahun : 2021</p>	<p>b. Komitmen c. <i>Satisfaction</i> d. <i>Turnover</i></p> <p>Kompensasi : a. Tunjangan b. Insentif c. Fasilitas</p> <p>Disiplin Kerja : a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor</p>		<p>motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.</p>
3.	<p>Sudirman Manik / 2017 / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p><i>International Journal of Social Science and Business</i> Vol : 1 Nomor : 4 Tahun : 2017</p>	<p>Kepuasan Kerja: a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri b. Kesempatan terhadap gaji c. Kesempatan promosi d. Kepuasan terhadap supervisor e. Kepuasan terhadap rekan sekerja</p> <p>Disiplin Kerja : a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan organisasi c. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai terbukti dan dapat diterima kebenarannya.</p>

4.	<p>Dhista Adi Prabowo dan Indi Djastuti / 2014 / Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang.</p> <p>Diponegoro Journal of Management Vol : 3 Nomor : 3 Tahun : 2014</p>	<p>Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gaji</li> <li>Bonus/intensif</li> <li>Tunjangan transportasi</li> <li>Tunjangan kesehatan</li> </ol> <p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Job description</i></li> <li>Memeriksa hasil kerja pegawai</li> <li>Memberi solusi</li> <li>Monitoring pelaksanaan kerja</li> </ol> <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan waktu secara efektif</li> <li>Datang tepat waktu</li> <li>Kualitas kerja</li> <li>Mengikuti prosedur dan instruksi kerja</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang.</p> <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang.</p> <p>Pengawasan pimpinan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Batang</p>
5.	<p>Cintya Febriana, Hery Sawiji, Tri Murwaningsih / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Sukarta.</p>	<p>Kepemimpinan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>Kemampuan memotivasi</li> <li>Kemampuan komunikasi</li> <li>Kemampuan mengendalikan karyawan</li> <li>Tanggung jawab</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan</p> <p>Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap disiplin</p>

	Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Vol : 5 Nomor : 3 Tahun : 2021	f. Kemampuan mengendalikan emosi  Kompensasi : a. Gaji b. Insentif c. Fasilitas d. Tunjangan  Disiplin Kerja : a. Mematuhi peraturan b. Penggunaan waktu efektif c. Tingkat presensi d. Tanggung jawab dalam pekerjaan	kerja karyawan.  Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.
--	--	--	--

Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2022

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Disiplin Kerja sebagai variabel dependen pada karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera, digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Dibuat oleh penulis tahun 2022

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ )

Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )?

$H_{01}$  : Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ )

Tidak Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

$H_{a1}$  : Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ )

Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

2. Apakah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )?

$H_{02}$  : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Tidak Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

$H_{a2}$  : Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

3. Apakah Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )?

$H_{03}$  : Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Tidak Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

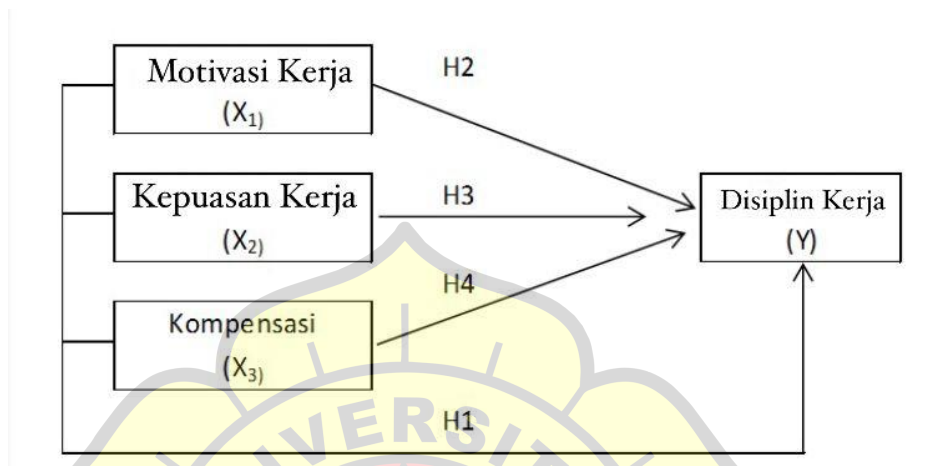
$H_{a3}$  : Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

4. Apakah Kompensasi ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )?

$H_{04}$  : Kompensasi ( $X_3$ ) Tidak Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

$H_{a4}$  : Kompensasi ( $X_3$ ) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan melalui gambar sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2022

### Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi  $Y = a + bX$ . Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ .