

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2018:7) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balasa jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengaruh, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut

digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sinambela (2018:19) dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.

b. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan,

pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

d. Kompensasi dan *Benefit*

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

e. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

f. Pegawai dan Relasi Kerja

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun dari 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka.

g. Riset Sumber Daya Manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi *human resource management*, ini menyangkut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap karyawan diharuskan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi bersifat *fluktuatif* karena terkadang motivasi seseorang bisa menjadi tinggi dan terkadang bisa menjadi rendah. Hal ini lah yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan agar motivasi karyawannya selalu tinggi karena motivasi merupakan hal yang krusial bagi perusahaan untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuannya.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2017:257) adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Wibowo (2017:111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Terdapat tujuan yang harus dicapai untuk menciptakan motivasi, karena tujuan pada akhirnya dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu tindakan, semakin besar motivasi yang muncul maka semakin tekun seseorang untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bangun (2017:313), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hal ini menjelaskan bahwa kondisi dimana seseorang merasa harus mengerjakan sesuatu

karena ada dorongan atau alasan tertentu dapat disebut dengan motivasi. Kadarisman (2017:276) mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu hal yang tidak terlihat atau kasat mata, karena hanya dapat dirasakan oleh orang itu sendiri. Hal ini membuat perusahaan sulit untuk menentukan karyawan mana yang memiliki motivasi yang tinggi dan mana yang rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu.

2.2.2 Dimensi Motivasi

Hamali (2018:138) mengungkapkan bahwa ketika seseorang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, maka kebutuhan tersebut akan memotivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku agar kebutuhan itu tercapai, kebutuhan yang dimaksud adalah:

a. *Need for achievement*

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

Seseorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko tinggi. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b. *Need for affiliation*

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. *Need for power*

Yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi

Edison (2017:175), mengungkapkan sebuah teori motivasi yang disebut dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Teori ini hampir sama dengan teori kebutuhan Maslow, tetapi hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan saja yaitu:

a. Eksistensi

Kebutuhan akan eksistensi dijelaskan sebagai kebutuhan seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.

b. Hubungan

Kebutuhan yang kedua yaitu hubungan mencakup mengenai hubungan sosial dan juga interpersonal yang berarti.

c. Pertumbuhan

Sedangkan kebutuhan yang terakhir yaitu pertumbuhan dapat terpenuhi jika individu dapat menciptakan sesuatu yang kreatif atau produktif.

2.2.4 Unsur-Unsur Motivasi

Menurut Priansa (2016:220), terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain berkaitan dengan:

- a. Keluarga dan Kebudayaan
- b. Konsep Diri
- c. Jenis Kelamin
- d. Pengakuan dan Prestasi
- e. Cita-cita atau Aspirasi
- f. Kemampuan Belajar
- g. Kondisi Pegawai
- h. Kondisi Lingkungan
- i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan
- j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

2.2.5 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi Ada beberapa tujuan daripada motivasi yang dikemukakan oleh Suwanto (2014:147) yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan-tujuan motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja

makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Sinambela (2018:218) mengatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya menurut Khair (2017:4) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

2.3.2 Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Badriyah (2019:164) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, insentif dan bonus.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuan perusahaan. Dengan demikian kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rekreasi dan fasilitas olahraga.

2.3.3 Faktor-Faktor Kompensasi

Pemberian kompensasi Sinambela (2018:234) oleh organisasi dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi.

a. Produktivitas

Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar, Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

d. *Supply* dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, dan wajar.

f. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-

undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.3.4 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut, menurut Suwanto (2014:224):

- a. Menghargai prestasi
Kerja Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.
- b. Menjamin keadilan
Kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan Karyawan
Kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki

banyak alternatif dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya pelamar yang keluar kerja, hal ini berarti penghematan biaya.

f. Memenuhi peraturan yang berlaku

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga nkan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

2.3.5 Asas-Asas Kompensasi

Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Menurut Sinambela (2018:220) terdapat 2 asas kompensasi, yaitu:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi kenyamanan karyawan untuk bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan beberapa faktor seperti tata letak, kebersihan, fasilitas penunjang dan hal lainnya. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih maksimal.

Menurut Rivai (2019:348), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang berada disekitar karyawan merupakan suatu yang penting bagi karyawan agar mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut Komaruddin (2018:142) Lingkungan kerja adalah segala situasi di lingkungan pekerja yang memudahkan atau menyulitkan mereka. Jadi segala hal yang mempengaruhi seorang karyawan yang berada disekitarnya baik bersifat fisik maupun non fisik dapat disebut dengan

lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:31), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode bekerjanya, serta peraturan bekerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang berada disekitar karyawan seperti tempat kerja yang mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan aktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.4.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Rivai (2019:349) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung seperti ruang kerja, meja, kursi maupun lingkungan umum atau perantara seperti pencahayaan, kebisingan, kebersihan, sirkulasi udara dan keamanan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:184) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam lingkungan kerja:

a. Pewarnaan

Kondisi ruangan kerja yang mendukung berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, pewarnaan yang baik pada ruangan dengan memberikan warna-warna yang cerah dapat membuat ruangan menjadi lebih terlihat terang, dan juga sebaliknya.

b. Kebersihan

Kebersihan menjadi faktor penentu lainnya karena dengan ruangan yang bersih karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mengurangi potensi timbulnya penyakit akibat kondisi lingkungan kerja yang kotor.

c. Pertukaran Udara

Udara yang sejuk dan pertukaran udara yang baik membuat karyawan lebih berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mereka tidak akan merasa kepanasan dan kondisi fisik mereka akan lebih baik dalam bekerja.

d. Penerangan

Penerangan juga menjadi hal yang penting dalam lingkungan kerja, dengan penerangan yang baik kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

e. Musik

Musik sendiri dapat membuat karyawan merasa lebih rileks dan nyaman ketika bekerja.

f. Keamanan

Keamanan dalam bekerja dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja karena kekhawatiran mereka terhadap hal-hal yang tidak diinginkan dapat berkurang dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan, seperti adanya petugas keamanan yang memastikan lingkungan kerja bebas dari gangguan.

g. Kebisingan

Faktor yang terakhir adalah suara bising, suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi dari karyawan, mengurangi rasa nyaman dalam bekerja dan lebih fatal dapat mengganggu komunikasi antar karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.4.4 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2015:170) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa unsur, yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa unsur yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama

rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena merupakan salah faktor apakah perusahaan dapat mencapai tujuannya atau tidak. Perusahaan yang besar memiliki disiplin kerja yang bagus, baik secara keseluruhan maupun secara individu dari karyawannya, oleh karena itu disiplin kerja yang baik membuat karyawan memiliki kinerja yang baik merupakan suatu keharusan bagi perusahaan.

Sinambela (2018:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Mangkunegara (2017:129), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Handoko (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti perturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2.5.2 Dimensi Disiplin Kerja

Sinambela (2018:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

a. Kehadiran di tempat kerja

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

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

c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau tidak pantas ke rekan kerja atau pelanggan. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.5.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hamali (2016:219) adalah:

a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan

bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

c. Keberanian pimpinan dapat mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seseorang pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung ke para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat.

2.5.4 Unsur-Unsur Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagaimana diungkapkan oleh Nitisemito (2018:393) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan didalam prakteknya mengandung pengeratian dua unsur yaitu:

a. Unsur positif

Yaitu sikap didalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.

b. Unsur negatif

Yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

2.5.5 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nugroho (Vol. 1, No. 1, 2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	Kompensasi: a. Gaji b. Upah c. Insentif Lingkungan Kerja a. Peralatan kerja b. Suhu c. Tempat Kerja d. Kepadatan e. Kebisingan f. Hubungan Kerja Motivasi a. Gaji yang diterima b. Pengakuan c. Penerimaan oleh kelompok d. Kondisi kerja e. Loyalitas f. Tunjangan yang diterima g. Promosi Disiplin Kerja a. Hubungan kemanusiaan b. Teladan Pemimpin c. Balas Jasa d. Keadilan, e. Waskat (pengawasan ketat) f. Sanksi Hukuman g. Ketegasan h. Tujuan i. Kemampuan.	Teknik analisa: <i>Structural Equation Modelling</i>	a. kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; b. kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja; c. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; d. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja; e. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

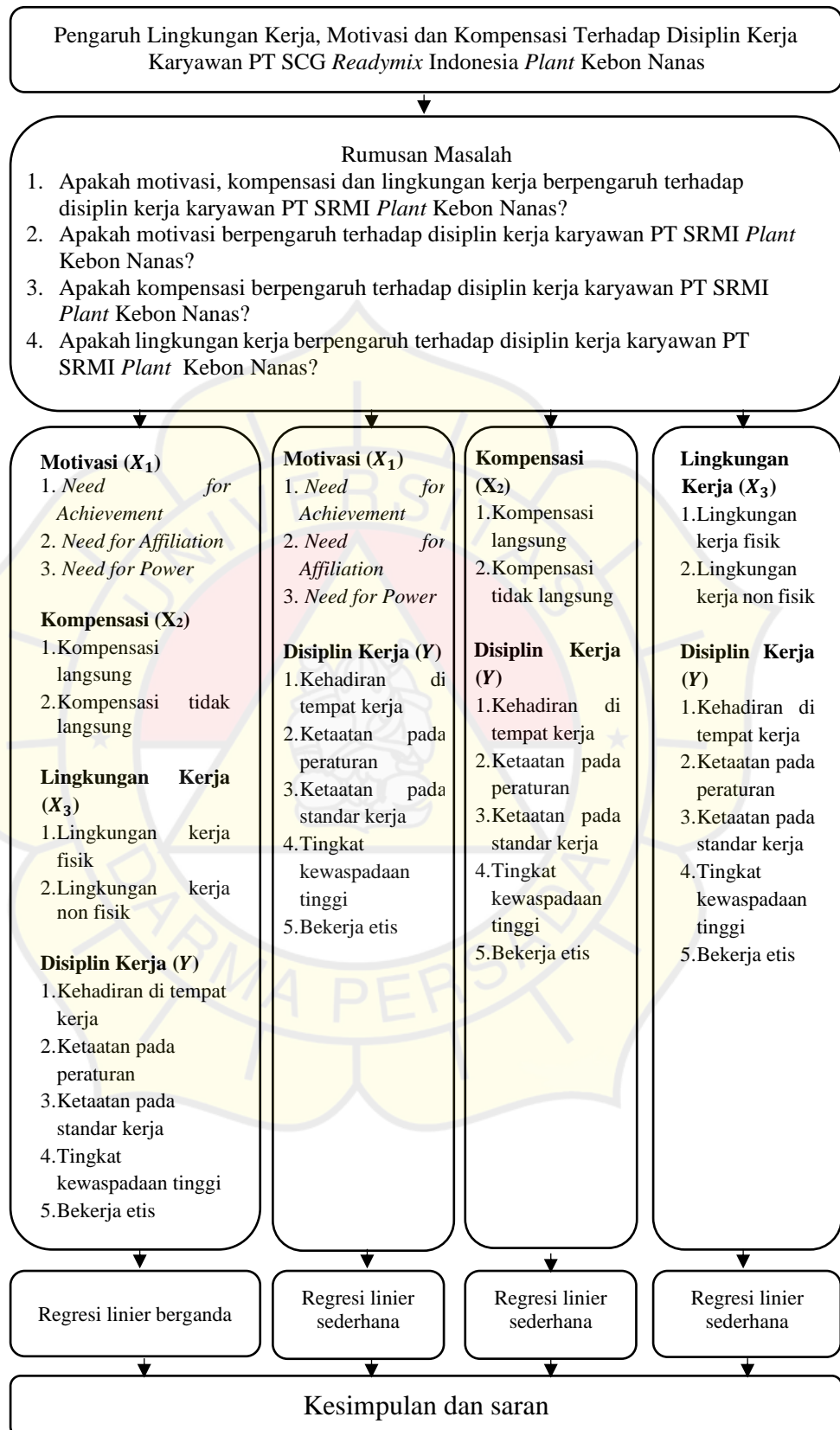
2	<p>Tulus P. J. Sihombing (Vol: VI, No. 2, 2014) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua dan Papua Barat</p>	<p>Motivasi</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Fisiologis b. Rasa aman c. Penghargaan d. Berkelompok e. Aktualisasi diri <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Fisik <ol style="list-style-type: none"> 1) Wilayah kerja 2) Fasilitas kerja b. Non fisik : <ol style="list-style-type: none"> Hubungan kerja Disiplin Kerja a. Kualitas kedisiplinan kerja b. Kuantitas pekerjaan c. Kompensasi yang diperlukan d. Konservasi 	<p>Metode: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi berganda</p>	<p>Kedua variabel yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap disiplin kerja. Sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak mempengaruhi disiplin kerja.</p>
3	<p>Rifka Anisa Oktaria dan Rini Nugraheni (Vol. 6, No.3, 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.</p>	<p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja Fisik <ol style="list-style-type: none"> 1) Lokasi tempat kerja 2) Desain tempat kerja 3) Penerangan 4) Tata warna 5) Kelembaban b. Lingkungan Kerja Non Fisik <ol style="list-style-type: none"> 1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Hubungan antara 	<p>Metode: kuantitatif</p> <p>Alat analisa: analisis regresi berganda</p>	<p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian variabel kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi saling mempengaruhi satu sama lain dalam disiplin kerja karyawan.</p>

		bawahan dengan atasan Kepuasan Kompensasi a. Gaji b. Insentif c. Fasilitas d. Tunjangan Motivasi Kerja a. Perluasan kemampuan b. Pengendalian Pekerjaan c. Ketergantungan dengan senior d. Menjadi Teladan e. Afiliasi Disiplin Kerja a. Ketepatan waktu b. Penggunaan alat kantor c. Tanggung jawab tinggi d. Ketaatan aturan		
--	--	--	--	--

Sumber: Diolah penulis 2021

2.7 Kerangka Pemikiran

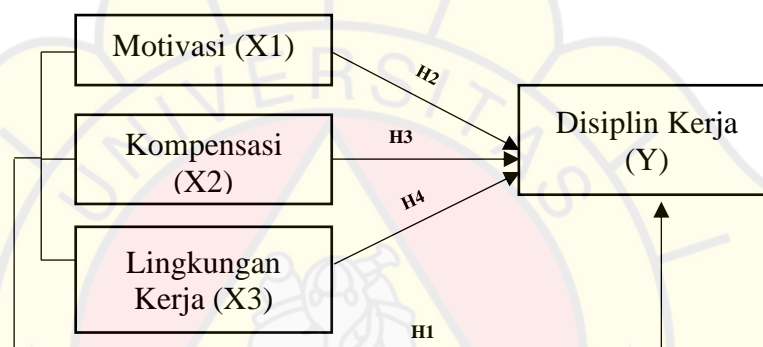
Menurut Sugiyono (2016:56), kerangka berfikir merupakan kesimpulan tentang hubungan antar variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan ini berdasarkan hasil dari landasan teori dan peneltiain terdahulu. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesa Penelitian

Hipotesis menurut Suprpto (2016:122) pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Berdasarkan kerangka pemikiran dan gambaran paradigma penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Hipotesis 1 (H1)

Ho: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Ha: Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Hipotesis 2 (H2)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Hipotesis 3 (H3)

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Hipotesis 4 (H4)

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas.

