

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Mangkunegara (2018:7) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. Menurut Sihotang dalam Sinambela (2018:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi – fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, 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. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 2 yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan. Sementara fungsi operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

a. Fungsi Manajerial

Adapun fungsi-fungsi manajerial menurut Hasibuan (2017:21) diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian

meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan

perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2017:22) terdapat 7 fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau

barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan Disiplin Kerja, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Senantiasa memantau perkembangan undang – undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji atau upah atau kompensasi terhadap pegawai.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:272) dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang

diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau overtime.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

d. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu, seperti petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun

maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

b. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

3. 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. Disiplin 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 relatif 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.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan

serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

5. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

- Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem

waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

- Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguhsungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

- Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa

besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran

2.1.1 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

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.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Di bawah ini beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli diantaranya;

Stephen P. Robbins dan Mary Counter, menyatakan bahwa; *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion* (motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut).“

William McDougall, menyatakan bahwa; *“An action that was taken from birth that determines an organism to know or pay attention to any object and the act or acts which have a decisive impulsa ekspersi behave in a specific way,* (Suatu tindakan yang dibawa dari lahir yang menentukan organisme untuk mengetahui atau memperhatikan setiap obyek dan bertindak atau mempunyai suatu impulsa bertindak yang menentukan ekspersi dalam suatu cara berperilaku yang spesifik)”

George R. dan Leslie W. Mengatakan bahwa motivasi adalah *“getting a person to exert a high degree of effort,* (motivasi membuat seseorang bekerja lebih berprestasi).

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; “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.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan

ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Ada definisi yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan :

1. Pengaruh perilaku.
2. Kekuatan reaksi (maksudnya upaya kerja), setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan.
3. Perilaku, atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas,

sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

4. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Memimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahnya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Teori-Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Donni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan,

dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan dirisendiri).

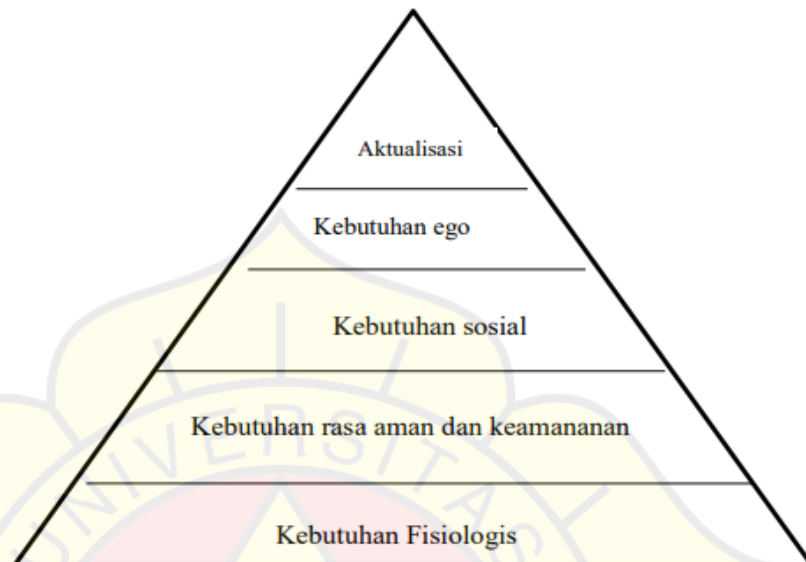
Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhantingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi denga orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjajahi,kebutuha estetik: keserasian, keteraturan dan keindahan:kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

Prinsip pikiran Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah “grows need” atau pemuasan kebutuhan.

Hirarki kebutuhan Abraham H Maslow ditunjukkan dengan bentuk



piramida pada gambar 1.2 yaitu:

Gambar 1.2
Hierarki Kebutuhan Maslow
Sumber : Donni Juni Priansa (2014: 207)

A. David McClelland dalam Anwar Prabu (2010:68), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko Kebutuhan Fisiologis
 Kebutuhan rasa aman dan keamanan Kebutuhan sosial
 Kebutuhan ego Aktualisasi
3. Memiliki tujuan yang realistik

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

B. Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Anwar Prabu (2011:94)

Mengemukakan bahwa motivasi seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*)
2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of affiliation*)
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need of power*)

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif gar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

2. Teori Motivasi Berprestasi McClelland dalam Anwar Prabu (2011:7)

- a. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan 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 dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori ERG dari Clayton P. Alderfer

Apabila kita mengutarakanya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*Existence=E*)
- b. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*Relatedness=R*)
- c. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs=G*)

4. Teori Dua Faktor Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2011:146)

Teori motivasi–Higiene dikemukakan oleh fredrick Herzberg, orang

menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- a. Faktor Motivator, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.
- b. Faktor higiene, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor higiene antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut siagian dalam buku novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok

digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas

1. Pengertian Lingkungan

Kerja Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja heterosdan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh

suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Nitisemito (2010:183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Sedangkan Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Dalam bukunya Sedarmayanti (2009:26), Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan

pimpinan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada 31 faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Sedar mayanti (2009:28) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / karyawan, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur ditempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersamasama antara

temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang,

dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar musik harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam

bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan non fisik atau kondisi psikologis kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

- a. Bosan Kerja Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.
- b. Keletihan kerja Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *labour turn over*, dan kecelakaan kerja

4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Budi W. Soetjipto (2009:87) diantaranya :

1. Dimensi fisik Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

- a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan

membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang

d. Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap

e. Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan

tiga indikator :

- a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.
- b. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hurriyati (2010:126), Disiplin Kerja adalah manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki,

men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan serta menciptakan emotional attachmen. Dari definisi tersebut diketahui bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu kecenderungan emosi terhadap suatu objek. Hal ini mengacu pada segi afektif (suka/tidak suka).

Menurut Siswanto (2012:28), pengertian Disiplin Kerja adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Menurut Wan (2012:2), Disiplin Kerja adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu kecenderungan emosi terhadap suatu objek, biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut penelitian Wan (2012:2), Disiplin Kerja dibagi kedalam dua dimensi, yaitu:

1. Sikap (*Attitude*)

Karyawan di dalam suatu perusahaan merasa puas terhadap perusahaannya.

2. Perilaku (*Behavior*)

Karyawan dalam sebuah organisasi akan terus bekerja di dalam organisasi tersebut, dan akan memberikan arah kepada organisasinya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2015:65), terdapat beberapa indikator Disiplin Kerja yaitu:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

Kadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan

karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan Disiplin Kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai Disiplin Kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Kusumo (2013:75). menyatakan bahwa timbulnya Disiplin Kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Faktor pribadi

Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

2. Faktor pekerjaan

Berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

3. Faktor desain perusahaan

Menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi penghargaan atas kerja positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2.1.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syaiful Bahri/Yuni Chairatun Nisa/2017/ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol : 18 Nomor : 1 Tahun : 2017	Variabel Indenden Pengembangan karir:	Metode Kuantitatif Dan Analisis Regresi	Ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap Disiplin kerja

		<ul style="list-style-type: none"> a) Prestasi kerja b) Eksposur c) Jaringan kerja (Net Working) d) Pengunduran diri e) Kesetiaan pada organisasi f) Pembimbing dan sponsor g) Pengalaman internasional <p>2. motivasi kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan b. Kinerja c. Tantangan d. Tanggung jawab e. Pengembangan f. Keterlibatan g. kesempatan <p>Variabel Dependen Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Isi pekerjaan b. Supervise c. Organisasi d. Kesempatan e. Gaji c. Rekan kerja 	<p>Sederhana dan Regresi Liner Berganda</p>	<p>Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, dan pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap Disiplin kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.</p>
--	--	---	---	--

2	<p>Indra Prawira /2020/</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Disiplin kerja Pegawai.</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol : 3</p> <p>Nomor : 1</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) pendidikan b) pengalaman c) beban pekerjaan d) tanggung jawab e) jabatan f) jenjang kepangkatan g) prestasi kerja <p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hubungan Antara bawahan Dengan pemimpin b) Struktur tugas c) Kekuasaan <p>Fasilitas kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Organisasi b) Penunjang kerja c) Efektifitas kerja <p>Variabel Dependen disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kedisiplinan b) Moral <p>Turn over</p>	<p>Metode</p> <p>Kuantitatif Dan Analisis Regresi Liner Berganda</p>	<p>Hasil penelitian, Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin kerja pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Hal ini berarti berarti bahwa kompensasi yang diberikan akan mampu meningkatkan Disiplin kerja pegawai.</p>
---	--	---	--	--

3.	<p>Taufik Qarismail/prayekti/2020/pengaruh gaya Kompensasi transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap Disiplin kerja karyawan studi pada the westlake resort yogyakarta</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol : 16</p> <p>Nomor : 2</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>Variabel Indenpenden</p> <p>Gaya Kompensasi transformasional :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kepuasan b) Hubungan Antara pemimpin dengan bawahan c) Kepercayaan d) Solidaritas e) penghormatan <p>Motivasi kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tanggung jawab b) prestasi kerja c) daya pendorong d) membentuk keahlian <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ketepatan waktu b) ketaatan c) tanggung jawab <p>Variabel Dependen</p> <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gaji b) Promosi c) Tunjangan d) Prosedur Rekan Kerja 	<p>Metode accidental sampling</p> <p>Dan Analisis Regresi Liner Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kompensasi transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.</p>
----	--	--	--	--

4.	<p>Rini Astuti/ Iverizkinawati2/2018/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan</p> <p>Jurnal Ilman Vol : 6 Nomor : 1 Tahun : 2018</p>	<p>Variabel Indenpenden</p> <p>Kompensasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Objektivitas b) Ketangkasan c) Ketegasan d) Kesadaran e) Mengajarkan Lingkungan kerja <p>Variabel Dependen</p> <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kompensasi fanansial b) Pendidikan c) Partisipasi kepemimpinan 	<p>Metode sampling jenuh</p> <p>Dan Analisis Regresi Liner Berganda</p>	<p>Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan yang ditunjukan dengannilai signifikan terdapat pengaruh positif variable lingkungan kerja terhadap variable Disiplin kerjakaryawan yang di tunjukan dengannilai signifikan. Dan untuk Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan dengan nilai F dengan tingkat signifikan</p>
----	---	---	---	---

5.	<p>Mulyadi /M. Yusuf/2022/ pengaruh gaya Kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada sekretariat dewan Perwakilan rakyat (dprk) bireuen</p> <p>Jurnal Kebangsaan Vol : 11 Nomor : 21 Tahun : 2022</p>	<p>Variabel</p> <p>Independen</p> <p>Gaya Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pendorong b) Disiplin kerja c) Produktivitas <p>Budaya organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kinerja b) Organisasi c) Peningkatan <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) produktif b) keadilan c) ketegasan d) tujuan dan kemampuan <p>Variabel Dependen</p> <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Aspek pekerjaan b) Kenyamanan c) Pekerjaan yang menarik d) Pengarahan e) Dan pengendalian promosi 	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Dan Analisis Linear Berganda</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh positif factor gaya Kompensasi pada sekretariat DPRK bireuen kinerja terhadap disiplin kerja Factor budaya organisasi terhadap Disiplin kerja signifikan, baik langsung maupun tidak langsung Dan juga hasil uji statistik membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Disiplin kerja terhadap Disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRKBireuen, yang Factor budaya organisasi terhadap Disiplin kerja signifikan, baik langsung maupun tidak langsung</p> <p>Dan juga hasil</p>
----	--	--	---	--

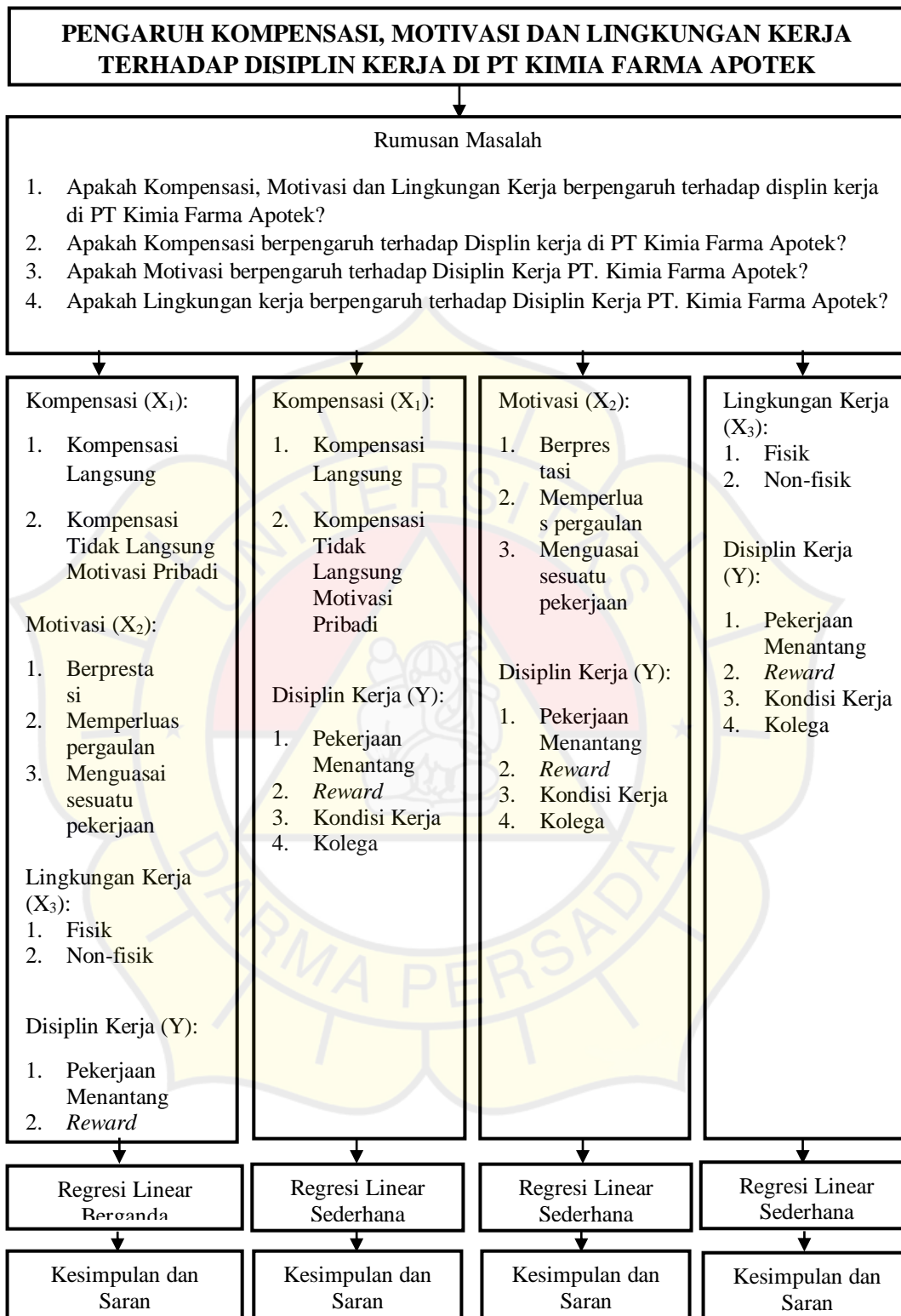
				<p>uji statistik membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor Disiplin kerja terhadap Disiplin kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Bireuen, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan. Secara simultan dengan statistic korelasi dan nilai determinasi diperoleh hasil bahwa variabel gaya Kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan.</p>
6	<p>Ni Luh Sekartini/ 2016/ Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol : 3 Nomor : 2 Tahun : 2016</p>	<p>Variabel Independen</p> <p>Kemampuan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tingkat pendidikan b) pelatihan c) penataran <p>Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ketaatan b) tingkat kewaspadaan c) bekerja etis <p>Motivasi kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a) prestasi 	<p>Metode Kualitatif dan Kuantitatif</p> <p>Dan Analisis Deskriptif dan analisis inferensial</p>	

		b) kompetensi c) pengetahuan d) penghargaan kebebasan Variabel Dependen Disiplin kerja a) Gaji b) Promosi c) Supervise Rekan kerja		
--	--	---	--	--

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengetahui Kompensasi, kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya). Berdasarkan penjelas di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusa masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teoriyang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Kimia Farma Motivasi (Cabang Malaka Jaya)?

Ho : Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

2. Apakah Kompensasi mempengaruhi Disiplin Kerja PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap terhadap Disiplin Kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap terhadap Disiplin Kerja (Y).

3. Apakah motivasi mempengaruhi Disiplin Kerja PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

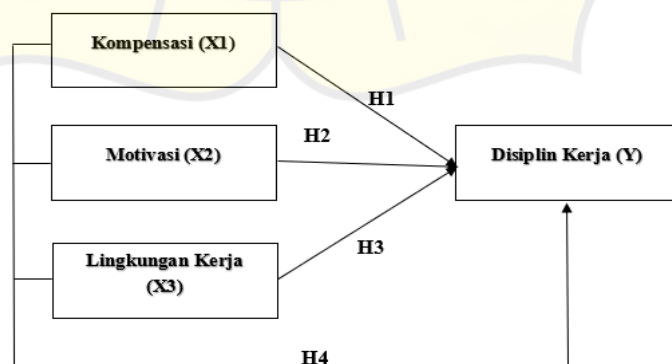
Ha : Terdapat pengaruh antara antara kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

4. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja PT Kimia Farma Apotek (Cabang Malaka Jaya)?

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) dapat diartikan sebagai “pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat dari gambar berikut :



Sumber : Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 2.2 Paradigma penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y), dimana kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

