

## **BAB II**

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

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sinambela (2018:7) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain pekerja, perencanaan karyawan seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengelola karier, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan tim kerja, sampai dengan pension. Sedangkan menurut Sihotang (2018 : 8) mengatakan 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. Menurut Ricardianto (2018 : 15) 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.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pendayagunaan sumber daya manusia.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2017 : 9) dijelaskan sebagai berikut :

### **a. Perencanaan**

Kegiatan tentang memperkirakan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **b. Pengorganisasian**

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

### **c. Pengarahan dan Pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan

merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu organisasinya.

### 3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deksripsi kerja), *job specification* (spesifikasi kerja), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan) dan *job evaluation* (evaluasi kerja).
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
- i. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

#### **4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017 : 9) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan antara lain :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018 : 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang memenuhi dirinya seperti peraturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Menurut Sedarmayati (2017 : 78) lingkungan kerja adalah sesuatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Efendi (2018 : 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja baik secara langsung atau tidak langsung yang berdampak pada kegiatan sehari-hari di tempat kerja.

## **2. Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017 : 27) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi lingkungan suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu udara
- 3) Kebersihan
- 4) Dekorasi ditempat kerja
- 5) Kebisingan

## 6) Keamanan

### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat berupa :

#### 1) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara atasan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

#### 2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antar rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah dan lancar.

### 3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Suska (2017 : 19) manfaat lingkungan kerja yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam



skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan seta semangat juang akan tinggi.

#### **4. Dampak Lingkungan Kerja**

Dampak lingkungan kerja menurut Rahayu (2019 : 20) yaitu :

##### **a. Kenyamanan Karyawan**

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik, artinya lingkungan kerja di suatu perusahaan mendukung. Maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

##### **b. Perilaku Karyawan**

Perilaku karyawan yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan yang aman, nyaman, bersih sangat disukai oleh para pekerja. Katika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan di tempat kerja juga cenderung berubah.

##### **c. Tingkat Stress Karyawan**

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap stress karyawan. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

### 2.1.3. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut widodo (2017 : 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan secara daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam ataupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

## 2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Busro (2018 : 65) terdapat tiga dimensi motivasi yaitu :

### a. Kebutuhan akan berprestasi

Mencakup prestasi baik, mengembangkan kreatifitas, upaya untuk tidak ketinggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.

### b. Kebutuhan akan berafiliasi

Mencakup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan dan sesama karyawan

### c. Kebutuhan akan kekuasaan

Mencakup berusaha agar dihargai, upaya untuk tidak diremehkan, mendapatkan posisi kerja yang diinginkan

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Syamsiah (2017 : 16) faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal :

### a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi dan dorongan atasan.

#### 4. Tujuan Motivasi

Menurut Syamsiah (2017 : 20) tujuan motivasi adalah :

- 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 yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### 2.1.4. Kompensasi

##### 1. Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil.

Kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja seseorang. 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. Menurut Enny (2019 : 37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Sedangkan Menurut Elmi (2017 : 83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan, secara langsung atau tidak langsung dapat berbentuk finansial maupun non finansial.

## **2. Dimensi Kompensasi**

Kompensasi merupakan kontra dari prestasi pengguna tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi adalah bentuk seluruh imbalan yang telah diterima karyawan atau hasil kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Berikut dimensi kompensasi menurut Badriyah (2019 : 164), yaitu :

a. Kompensasi keuangan (Langsung)

Kompensasi ini diwujudkan dengan pemberian sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan, lalu diterima secara langsung dalam bentuk gaji atau upah, bonus dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang telah diberikan secara langsung dan secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3) Insentif

Merupakan tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

b. Kompensasi bukan keuangan (Tidak langsung)

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas.

Kompensasi bukan keuangan merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan dan fasilitas perusahaan.

### 3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018 : 105) faktor – faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

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.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Peraturan Pemerintah, Undang – Undang dan Keppres

Pemerintah menetapkan besarnya upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup

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

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang besar pula.

#### **4. Tujuan Pemberian Kompensasi**

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



a. Ikatan kerja sama

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

b. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin kerja

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

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka investasi pemerintah dapat di hindari .

## 2.1.5. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar disiplin dalam pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok. Menurut Hasibuan (2017 : 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Afandi (2018 : 11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Edy

Sutrisno (2017 : 86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan – peraturan yang diberlakukan kepada para karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka dalam melakukan dan melaksanakan tugas – tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## **2. Dimensi Disiplin Kerja**

Dimensi disiplin kerja menurut Afandi (2018 : 14) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu :

### **a. Ketaatan waktu**

Disiplin waktu 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.

b. Tanggung jawab kerja

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut.

### 3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018 : 20) faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi yaitu :

- a. Faktor Kepemimpinan.
- b. Faktor Kompensasi.
- c. Faktor Penghargaan.
- d. Faktor Kemampuan.
- e. Faktor Keadilan.
- f. Faktor Pengawasan.
- g. Faktor Lingkungan.
- h. Faktor Sanksi Hukuman.
- i. Faktor Loyalitas.
- j. Faktor Budaya Organisasi.

### 4. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018 : 16) disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang

akan membuat para pegawai dapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha menciptakan tujuan, fungsi disiplin yaitu :

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan organisasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperluas dan memperdalam penelitian yang penulis lakukan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Ardin Putra dan Kartin Aprianti  Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	<b>Lingkungan Kerja</b> : a. Kerja sama b. Ketersediaan sarana kerja c. Suasana kerja	Metode : Kuantitatif  Alat Analisa : Regresi Linear Sederhana	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Camat

	<p>Camat Lambitu Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol. 8 No.1 Tahun 2020 ISSN : 2686-2646</p>	<p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Tingkat kesetiaan/Kepatuhan pada peraturan</li> <li>Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> <li>Tanggung jawab</li> </ol>		<p>Lambitu Kabupaten Bima</p>
2.	<p>Dian, Sumantri dan Budi Darma</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari</p> <p>Jurnal Mahasiswa, Vol. 1, November 2021</p>	<p><b>Motivasi Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan fisiologis</li> <li>Kebutuhan rasa aman</li> <li>Kebutuhan sosial</li> <li>Kebutuhan penghargaan</li> <li>Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Suasana kerja</li> <li>Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol> <p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> <li>Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>Ketaatan terhadap aturan kantor</li> </ol>	<p>Metode : Kualitatif, Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari</p>

3.	<p>Eka Putra</p> <p>Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Jaya Mitra Abadi Pekanbaru</p> <p>Jurnal Ekonomi dan bisnis, Vol. 13 No. 2, Juni 2022 ISSN : 1410-7988</p>	<p><b>Kompensasi :</b></p> <p>a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Benefit dan Services</p> <p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <p>a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan e. Etika kerja</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Jaya Mitra Abadi Pekanbaru</p>
4.	<p>Said Muhammad Rizal dan Radiman</p> <p>Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 No.1, Maret 2019 ISSN : 2623-2634</p>	<p><b>Motivasi :</b></p> <p>a. Motivasi internal b. Motivasi eksternal</p> <p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <p>a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja</p>
5.	<p>Moch.Sultoni dan Rismawati</p>	<p><b>Kompensasi :</b></p> <p>a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan</p>

	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.11 No.8, Agustus 2022 ISSN : 2461-0593</p>	<p>d. Fasilitas</p> <p><b>Motivasi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aktualisasi diri</li> <li>Penghargaan</li> <li>Kebutuhan sosial</li> <li>Kebutuhan rasa aman</li> <li>Kebutuhan fisik</li> </ol> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Suhu udara di tempat kerja</li> <li>Kebisingan di tempat kerja</li> <li>Tata warna di tempat kerja</li> <li>Ruang gerak di tempat kerja</li> <li>Keamanan di tempat kerja</li> <li>Hubungan antar pegawai di tempat kerja</li> <li>Penerangan di tempat kerja</li> </ol> <p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Tingkat kesetiaan</li> <li>Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> <li>Tanggung jawab</li> </ol>	<p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>terhadap disiplin kerja pegawai, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur</p>
--	---	---	--	---

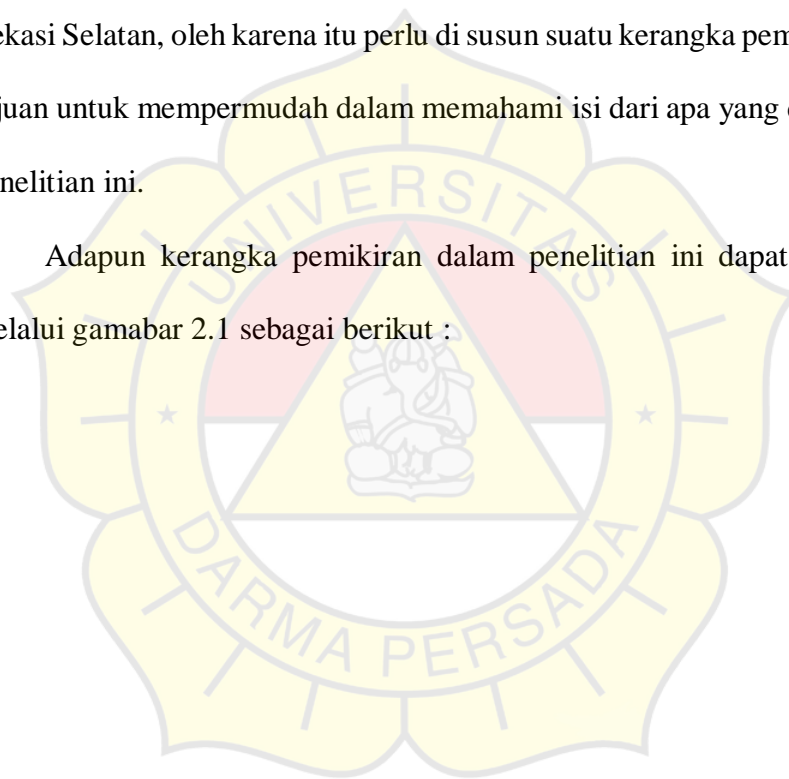
Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

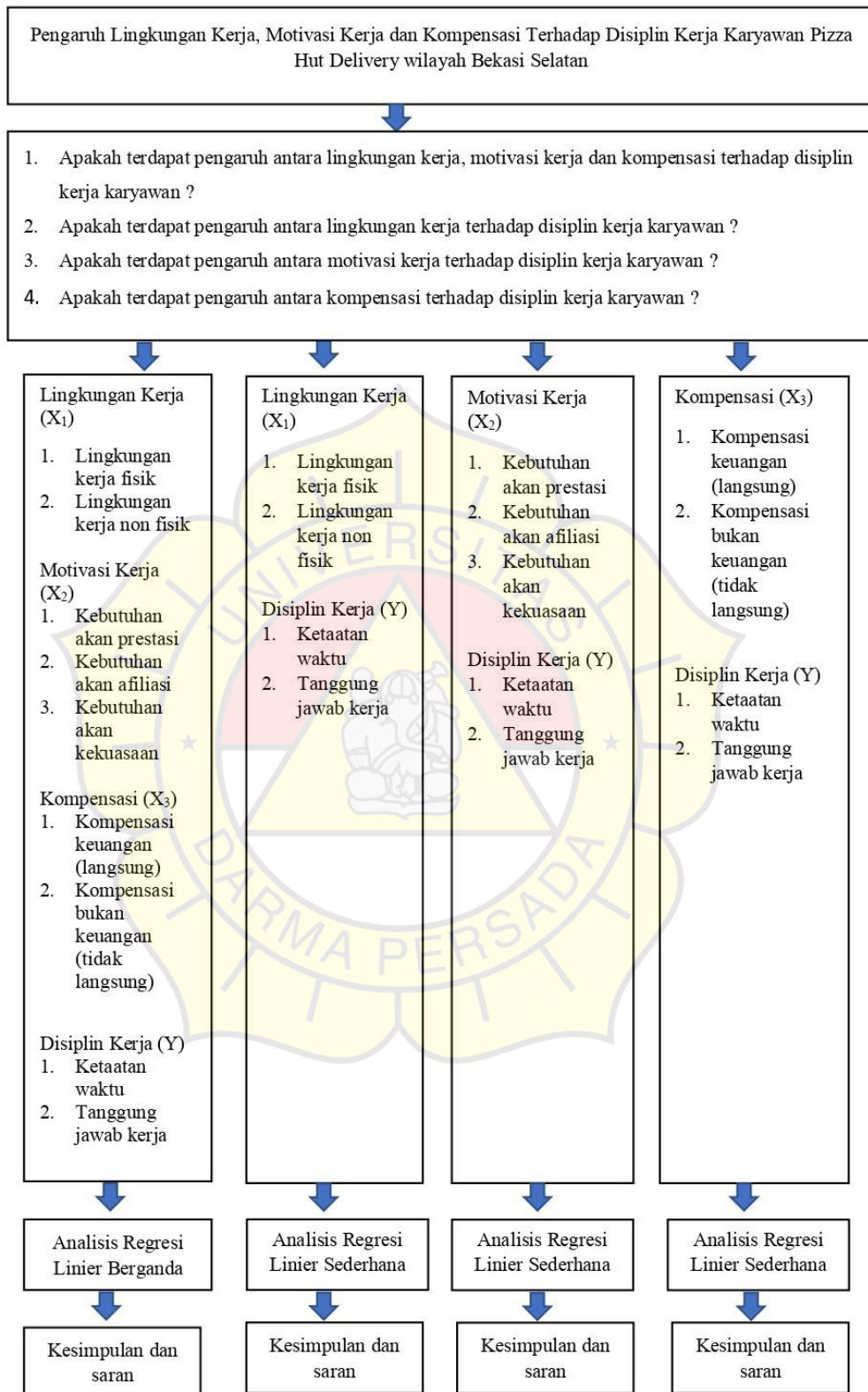


### 2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017 : 60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagian masalah yang penting. Dalam penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan, oleh karena itu perlu di susun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami isi dari apa yang dibahas dalam penelitian ini.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui gambar 2.1 sebagai berikut :





Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

Ho : Tidak ada berpengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

Ha : Ada berpengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

Ho : Tidak ada berpengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

Ha : Ada berpengaruh antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

Ho : Tidak ada berpengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

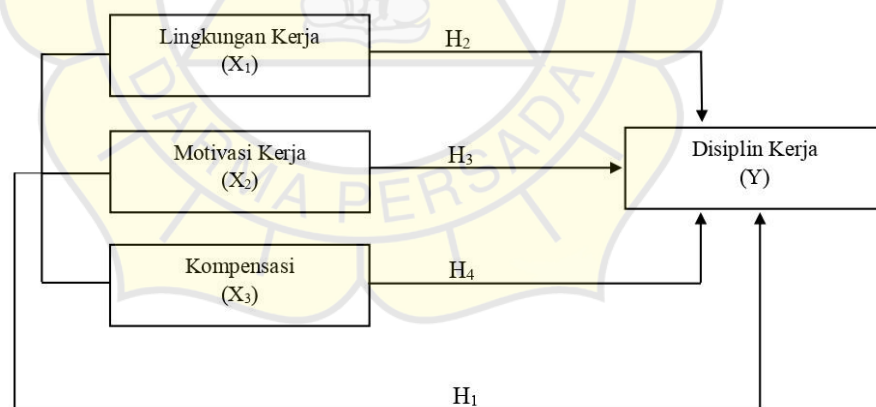
$H_a$  : Ada berpengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di Pizza Hut Delivery wilayah Bekasi Selatan.

4. Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan di *Pizza Hut Delivery* wilayah Bekasi Selatan.

$H_a$  : Tidak ada berpengaruh antara kompensasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di Pizza Hut Delivery wilayah Bekasi Selatan.

$H_o$  : Ada berpengaruh antara kompensasi ( $X_3$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) karyawan di Pizza Hut Delivery wilayah Bekasi Selatan.

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.3 sebagai berikut :



Sumber : diolah oleh penulis tahun 2023

**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ). Satu variabel dependen yakni disiplin kerja ( $Y$ ),

dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu dengan rumusan regresi :  $Y = a + bx$ , berikutnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama dengan rumusan regresi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

