

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ricardianto (2018:52) mengemukakan bahwa 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.

Menurut Elbadiansyah (2019:88) Manajemen SDM adalah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan karena manusia sebagai fungsi penggerak atau utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Adapun menurut Prasadja (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 tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur suatu hubungan, pengelolaan manusia untuk menciptakan tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan menurut Ganyang (2018:7) ada dua fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Fungsi manajerial, meliputi:
 - 1) Perencanaan, yaitu penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternative strategi yang menyangkut sumber daya manusia.
 - 2) Pengorganisasian, yaitu manajemen mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan.
 - 3) Penempatan, yaitu manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.
 - 4) Kepemimpinan, yaitu manajemen yang membuat individu, kelompok dan semua pihak bekerja sesuai dengan tugasnya dan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan.
 - 5) Pengendalian, yaitu manajemen menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam tahap pengendalian perusahaan akan menjalankan

empat tahap yaitu, penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, dan melaksanakan tindakan perbaikan yang diperlukan.

b. Fungsi Operasional, meliputi:

1) Pengadaan karyawan

Berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang di butuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan.

2) Pengembangan Karyawan

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemeberian Kompensasi/ Balas Jasa

Fungsi balas jasa pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non mmaterial yang adil dan layak kepada karyawan/ kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Karena itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk

menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM.

5) Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan usaha mempertahankan kesenambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengmebalikan karyawan ke masyarakat, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Karena itu menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti: memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

7) Peran MSDM Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Aspek penting lain dari MSDM adalah: perannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu dalam kepentingan individu karyawan, kaepentingan perusahaan dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan -tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen 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 (2019:9), tujuan MSDM meliputi:

a. Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengadaan SDM

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Pengembangan SDM

Fungsi pengembangan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini, terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi, hal ini diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.

e. *Kompensasi (Compensation)*

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan / jasa-jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan.

f. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

g. *Kedisiplinan (Discipline)*

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

h. *Pemberhentian*

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

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). 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. 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 pegawai

Menurut Khair (2017:4), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari 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 diatas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah tindakan balas jasa perusahaan terhadap karyawannya untuk meningkatkan dan kemajuan perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

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

a. Kompensasi keuangan (kompensasi keuangan langsung)

Kompensasi keuangan langsung adalah sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan diterima

secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus dan komisi. Indikator Kompensasi Keuangan adalah sebagai berikut:

1) Gaji/Upah

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam jangka pendek.

3) Insentif

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

b. Kompensasi bukan keuangan (kompensasi keuangan tidak langsung)

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

3. Asas Kompensasi

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,

tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

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

4. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut, menurut Priansa (2018:68):

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 pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya 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 akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya, dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawannya.

Faktor-faktor kompensasi menurut Priansa (2018:62), yaitu:

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 terhadap karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

d. Serikat Kerja

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

e. 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 jelek akan mempengaruhi sistem-sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga kerja dan Peraturan UMR.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Sukardi (2021:221) Motivasi diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas, dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian Kaengke (2018:343) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018:24) ia mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

a. **Kebutuhan hidup.**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, seperti makan, minum, perumahan, udara, dan lainnya, mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja keras untuk memenuhinya.

b. **Kebutuhan masa depan.**

Kebutuhan akan suasana yang tenang, damai, dan optimis untuk masa depan yang cerah dan baik.

c. **Kebutuhan harga diri.**

Dibutuhkan untuk diakui dan dihargai atas pekerjaannya oleh pegawai dan masyarakat lingkungannya. Prestasi seharusnya menghasilkan prestasi, tetapi pemimpin harus memperhatikan bahwa posisi yang lebih tinggi dalam organisasi/instansi atau masyarakat menghasilkan prestasi yang lebih besar.

d. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja.**

Kebutuhan untuk prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi terbaik seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Yohanes Susanto (2017:49) terdapat tiga dimensi motivasi kerja dengan indikator sebagai berikut:

a. **Dimensi kebutuhan untuk berprestasi, dengan indikator:**

- 1) Upaya untuk berprestasi baik
- 2) Upaya mengembangkan diri

- b. Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi, dengan indikator:
 - 1) Semangat untuk berinteraksi dengan lingkungannya
 - 2) Semangat untuk dapat bekerja sama
- c. Dimensi kebutuhan untuk berkuasa, dengan indikator:
 - 1) Semangat untuk menduduki jabatan tertinggi
 - 2) Semangat untuk menguasai orang lain

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Syamsiah (2017:20) tujuan motivasi yaitu sebagai berikut:

- 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 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni situasi disekeliling pekerja yang mempengaruhi pengerjaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Burhannudin (2019:194) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok

di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Basron (2017:301) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian menurut Affandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dikerjakan misalnya dengan adanya penerangan cukup, ruang kerja yang luas dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu sarana dan prasarana yang ada ditempat kerja seperti penerangan yang cukup ruang kerja yang nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat menjalankan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, Lingkungan kerja harus diperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan guna mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti alat tulis kantor, meja, kursi dan fasilitas pendukung lainnya.

- 1) Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:
 - 2) Penerangan, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.
 - 3) Suhu udara, derajat panas dan dingin didalam ruangan maupun diluar ruangan.
 - 4) Suara bising, udara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.
 - 5) Penggunaan warna, tindakan mengubah warna bangunan atau ruang kerja.
 - 6) Keamanan kerja, keamanan kerja merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja.
 - 7) Ruang gerak yang diperlukan, ruangan gerak yang dibutuhkan mengacu pada kondisi ruangan atau lingkungan yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.
- b. Lingkungan kerja non fisik
- 1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan
Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

2) Hubungan kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerjasama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan Sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pemimpin terjalin dengan baik, maka karyawan dapat merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Sehingga mempengaruhi kecepatan denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian *Air Conditioner* yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar baik ditimbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya.

d. Siklus Udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

e. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan yang cukup didalam ruangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penerangan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dan ras ini dapat mempengaruhi seseorang menjadi semangat dalam bekerja.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television (CCTV)* selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam).

h. Getaran Mekanis

Getaran dipengaruhi oleh, intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik dan akan menyebabkan konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan pada mata, syaraf dan otot. Oleh karena itu, Kenyamanan karyawan harus diperhatikan dan juga agar tidak menyebabkan penurunan semangat kerja.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian disiplin kerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Menurut Sinambela (2018:35) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sri (2018:42) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Arief (2020:226) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib agar para karyawan dapat memperbaiki sikap dan moral yang ada pada masing-masing individu dalam melakukan tugas yang diberikan.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Nasution (2020:87) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

- a. Tingkat kehadiran, pada pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Tata cara kerja, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- c. Ketaatan pada atasan, 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. Kesadaran dalam bekerja, sikap hati-hati dalam bekerja menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- e. Tanggung jawab, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, selain itu juga mampu mempertanggung jawabkan akibat dari perbuatannya di perusahaan dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

e. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

f. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh intansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

g. Ada tidaknya perhatian pegawai kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Siswanto (2017:292) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- b. Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :
 - 1) Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana and prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - 4) Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori – teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun satu penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Moch Sultoni/2022/Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur</p> <p>ISSN: 2461-0593</p> <p>/Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.11 Agustus 2022</p>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) gaji, b) insentif, c) tunjangan, d) fasilitas. <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) aktualisasi diri, b) penghargaan c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan rasa aman e) kebutuhan fisik <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) suhu udara di tempat kerja, b) kebisingan di tempat kerja, c) tata warna di tempat kerja, d) ruang gerak di tempat kerja, e) keamanan di tempat kerja, f) hubungan antar pegawai di tempat kerja, g) penerangan di tempat kerja <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ketepatan waktu, b) tingkat kesetiaan, 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat analisis: Regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil olah data dengan menunjukkan bahwa Kompensasi (Kp) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Motivasi(Mv) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Kata Kunci : kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
		c) menggunakan peralatan kantor dengan baik, d) tanggung jawab		
2.	Said Muhammad Rizal, Radiman Radiman/2019/Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ISSN 2623-2634 (online)/Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 (1) Maret 2019	Motivasi kerja: a) Motivasi Internal b) Motivasi Eksternal Disiplin Kerja : a) Frekuensi b) Tingkat kewaspadaan kehadiran c) Ketaatan pada standar kerja d) Ketaatan pada peraturan kerja e) Etika kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.
3.	Dian, Sumantri, dan Budi Darma. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari. Jurnal Mahasiswa. Vol.1 . November 2021	Motivasi kerja: a) Fisiologis b) Rasa aman c) Sosial d) Penghargaan e) Aktualisasi Diri Lingkungan Kerja: a) Suasana Kerja	Metode penelitian: Kualitatif, Kuantitatif	Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPKSDMD) Kabupaten Batang Hari

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
		b) Hubungan dengan rekan kerja c) Tersedianya fasilitas kerja Disiplin kerja: a) Ketepatan waktu b) Tanggung jawab yang tinggi c) Ketaatan		
4.	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus/2021/Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interevening ISSN:2797-9679/Seminar Nasional Teknologi dan Humaniora. Vol.1 (1) 2021	Motivasi Kerja: a) Kerja Keras b) Orientasi Masa Depan c) Cita-cita Yang tinggi d) Orientasi Tugas e) Usaha Untuk Maju Disiplin Kerja: a) Tingkat Kehadiran b) Tata cara Kerja c) Ketaatan pada atasan d) Kesadaran Bekerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
				memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
5.	Ardin Putra, Kartini Aptrianti/Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol. 8 (1) 2020	Lingkungan Kerja: a) Kerjasama b) Ketersediaan sarana kerja c) Suasana Kerja Disiplin kerja: a) Ketepatan waktu b) Tingkat Kesetiaan c) Tanggung jawab	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima
6.	Muhammad Mahpud, Syahrudin Agung, dan Ecin Kuraesin Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset DAERAH (BKAD) Kota Bogor Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.5 (1) Februari 2022	Lingkungan kerja: a) Kondisi lingkungan b) Proses mencapai tujuan c) Pemborosan waktu Disiplin kerja: a) Sikap terhadap peraturan b) Aktivitas Perusahaan c) Fasilitas sarana dan Prasarana	Metode: Kuantitatif Alat analisis: Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
7.	Susi Ratna Dewi dkk/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Kompensasi: a) Upah	Metode:	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

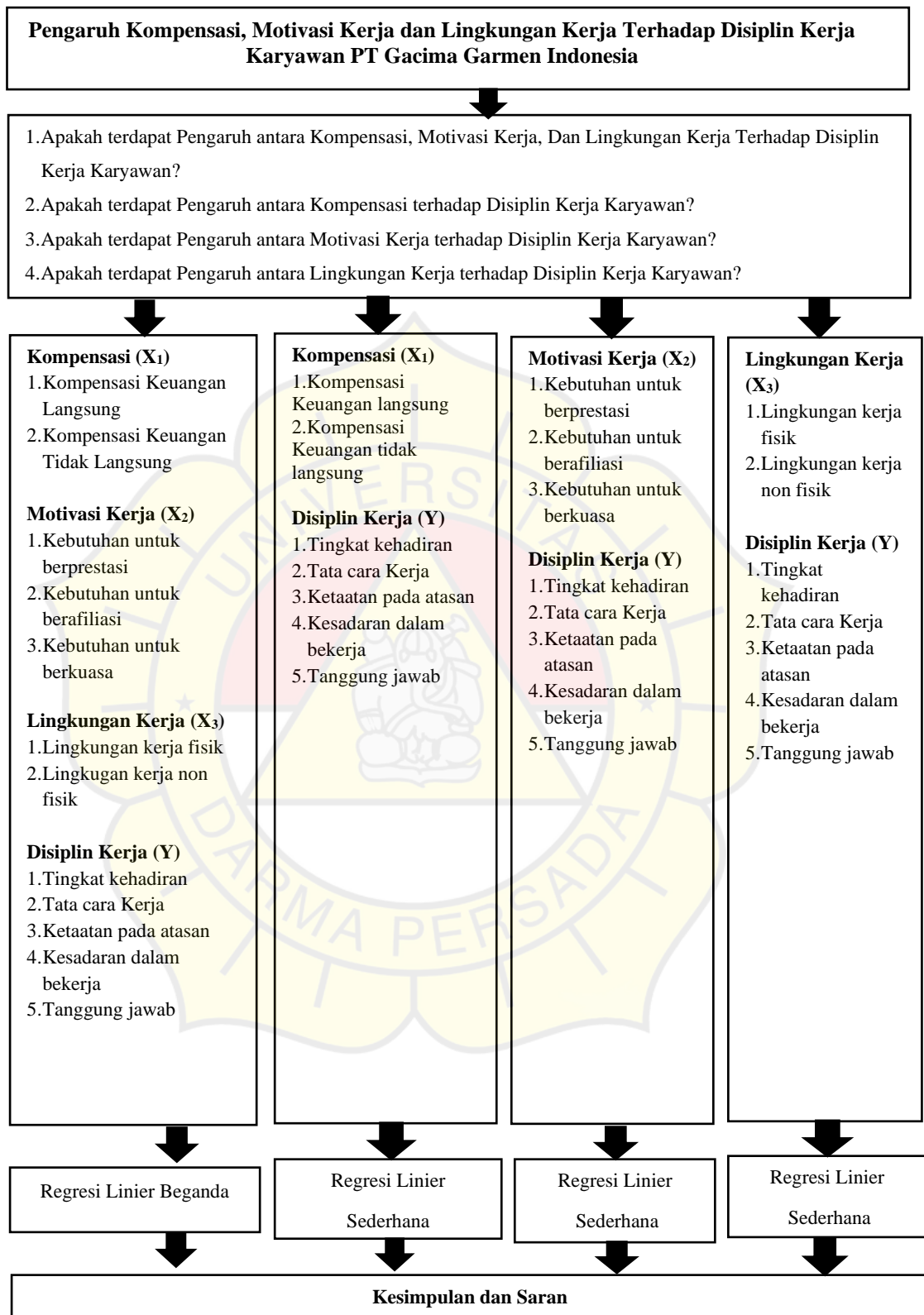
No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
	<p>Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Apratur Sipil Negara Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB</p> <p>Unram</p> <p>Management Review</p> <p>Vol.2.(3) September 2022</p>	<p>b) Gaji c) Tunjangan d) Fasilitas</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a) Ketaatan Waktu b) Ketaatan Proses kerja c) Ketaatan hasil kerja</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Analisi regresi linear berganda</p>	<p>terhadap Disiplin Kerja</p>
8.	<p>Pelangi Ceria Alami dkk/2022/Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen</p> <p>Vol.14. (1)</p> <p>ISSN: 0285-6911.</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a) Lokasi tempat kerja b) Penerangan c) Rekan Kerja</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a) Jabatan b) Bonus</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a) Kehadiran b) Etika kerja</p>	<p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p>
9.	<p>Susi Ratna Dewi,dkk/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Apratur Sipil Negara Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTB</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a) Upah dan Gaji b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a) Ketaatan waktu</p>	<p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Analisis:</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat analisis	Hasil Penelitian
	Unram Management Review Vol.2, No.3,September 2022	b) Ketaatan proses kerja c) Ketaatan hasil kerja	Analisis regresi linear berganda	

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini dilakukan membahas tentang pengaruh kompensasi. Motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT. Gacima Garmen Indonesia. Oleh karena itu perlu disusun 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:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumus masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan 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. Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Gacima Garmen Indonesia?
 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), Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y).
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia?
 Ho: Tidak Ada Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)
 Ha: Ada Pengaruh Antara Kompensasi (X_1) Terhadap Disiplin kerja (Y)
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia?

Ho: Tidak Ada Pengaruh yang Signifikan Antara Motivasi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Gacima Garmen Indonesia.

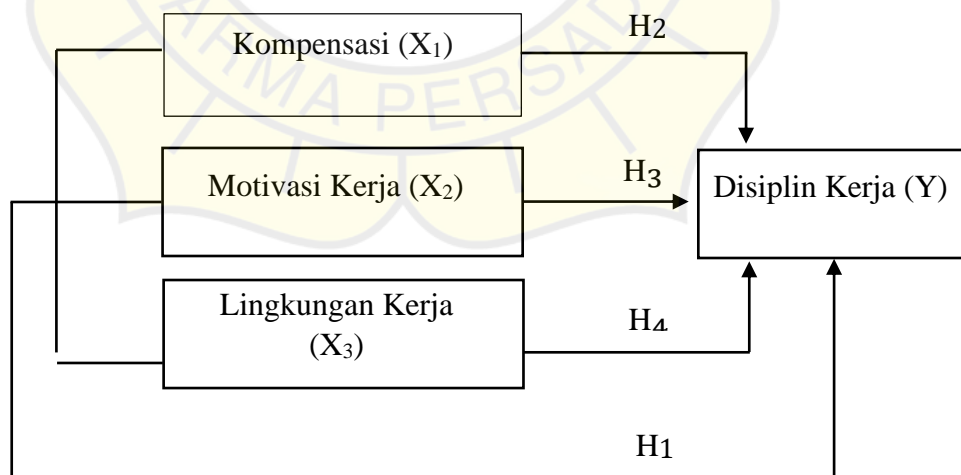
Ha: Ada Pengaruh antara Motivasi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Gacima Garmen Indonesia.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia?

Ho: Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Gacima Garmen Indonesia.

Ha: Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di PT. Gacima Garmen Indonesia.

Dari penetapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradig penelitian pada Gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja (Y), dimana Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

α : Konstan (tetap)

b : Koefisien Regresi (variabel X)

X : Variabel Independen

Berikutnya Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

α : Konstanta (Nilai Y apabila $X_1 X_2 X_3 = 0$)

X_1 : Variabel independen (Disiplin Kerja)

X_2 : Variabel independen (Motivasi Kerja)

X_3 : Variabel independen (Lingkungan Kerja)

b_1 : Koefisien Disiplin Kerja

b_2 : Koefisien Motivasi Kerja

b_3 : Koefisien Lingkungan Kerja.

