

## **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 Hasibuan (2017:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang bertujuan mengatur hubungan serta peran tenaga kerja guna membantu mencapai target perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. MSDM merupakan cabang manajemen yang secara spesifik mempelajari peran serta hubungan manusia dalam konteks organisasi perusahaan. Fokus utama MSDM adalah pada isu-isu yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan agar perusahaan mencapai tingkat profitabilitas yang lebih tinggi daripada tingkat bunga bank, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan masyarakat mendapatkan barang atau jasa yang berkualitas dengan harga yang wajar dan tersedia secara konsisten di pasar.

Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diakui sebagai pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai aset yang sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup penerapan berbagai fungsi dan

kegiatan untuk memastikan pemanfaatan yang efektif dan adil dari sumber daya manusia tersebut, sehingga memberikan keuntungan bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2016:10), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu serta seni dalam mengendalikan ikatan dan kedudukan tenaga kerja dengan tujuan buat menolong menggapai daya guna serta efisiensi dalam menggapai tujuan industri, penuhi kebutuhan karyawan, serta membagikan donasi positif untuk masyarakat.

Bersumber pada penafsiran tersebut bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aspek terutama dalam MSDM yang dipunyai oleh industri. Melalui MSDM, industri bisa mengelola, meningkatkan, serta menggunakan kemampuan karyawan secara efisien buat menggapai tujuan organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, motivasi, kompensasi, dan pengelolaan kinerja. Dengan mencermati manajemen sumber daya manusia yang baik, industri bisa membenarkan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai keahlian yang tumbuh serta bisa berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan industri.

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

Menurut Hasibuan (2017:21), manajemen sumber daya manusia mempunyai 2 fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu

industri. Kedua fungsi tersebut adalah fungsi manajemen dan fungsi operasional. Berikut penjelasannya:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) merupakan suatu proses yang bertujuan untuk merencanakan penggunaan tenaga kerja dengan efektif dan efisien, sehingga sesuai pada kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan ini melibatkan langkah-langkah untuk menetapkan program kepegawaian yang tepat. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia mereka, baik dalam jumlah maupun kualitasnya, serta mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara tepat waktu dan efisien. Program manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian kegiatan seperti pengaturan struktur organisasi, arahan kepada karyawan, pengendalian operasional, perekrutan tenaga kerja baru, pengembangan karyawan, penentuan sistem kompensasi, integrasi karyawan baru, pemeliharaan hubungan kerja, penegakan disiplin, dan pengelolaan proses pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian merujuk pada proses penataan struktur organisasi yang meliputi penetapan tugas-tugas, delegasi kewenangan, integrasi, dan koordinasi antar bagian dalam

organisasi (dapat digambarkan dalam bentuk diagram organisasi). Organisasi dianggap sebagai alat mencapai tujuan yang pasti. Dengan memiliki struktur organisasi yang efisien, tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

3. Pengarahan, yang juga dikenal sebagai *directing*, adalah usaha untuk mengoordinasikan seluruh karyawan agar bekerja bersama-sama dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawannya, dan masyarakat. Tugas komando dilakukan oleh pemimpin dan membimbing bawahan untuk menyelesaikan tugas.
4. Pengendalian, disebut juga *controlling*, adalah proses pengawasan perilaku karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai rencana yang telah ditentukan. Pengendalian terhadap pegawai meliputi aspek-aspek seperti kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan tugas dan pemeliharaan kondisi lingkungan kerja.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan, yang juga disebut *procurement*, adalah serangkaian alur yang meliputi perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan baru dengan tujuan mendapatkan individu yang sesuai. Proses pengadaan akan mendukung pencapaian perusahaan dengan memastikan

bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.

2. Pengembangan (*development*) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun kebutuhan yang mungkin terjadi di masa depan. Dalam proses ini, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, serta dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
3. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa dalam bentuk langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Prinsip utama dari kompensasi adalah keadilan dan kelayakan. Keadilan berarti bahwa kompensasi harus sejalan dengan kinerja karyawan, sementara kelayakan berarti bahwa kompensasi tersebut harus cukup untuk memenuhi kebutuhan

dasar karyawan dan mematuhi batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

4. Pengintegrasian (*integration*) merupakan upaya menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, dengan harapan menciptakan kerja sama yang harmonis dan bermanfaat bagi kedua belah pihak. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk meraih keuntungan sambil memastikan karyawan memenuhi kebutuhan mereka melalui pekerjaannya. Proses ini merupakan tantangan dalam manajemen SDM karena melibatkan penyatuan kepentingan yang mungkin berbeda antara perusahaan dan karyawan.
5. Pemeliharaan, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, merujuk pada serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, sehingga mereka tetap berkontribusi dalam pekerjaan hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang memperhatikan kebutuhan mayoritas karyawan dan konsisten dengan prinsip-prinsip internal dan eksternal.
6. Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan, karena tanpa kedisiplinan yang baik, pencapaian tujuan yang optimal akan

sulit terwujud. Kedisiplinan mencakup keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.

7. pemberhentian, yang juga dikenal sebagai *separation*, mengacu pada terminasi hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Proses ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keinginan karyawan, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

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

Menurut Sedarmayanti (2017:9), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. rekomendasi kepada manajemen perusahaan mengenai kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang terdorong secara internal dan memiliki dedikasi yang tinggi, serta memperoleh fasilitas yang diperlukan untuk mengatasi perubahan yang terjadi.
- b. Mengupayakan dan menerapkan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia agar tercapai tujuan perusahaan dengan baik.
- c. Menangani masalah dan kondisi yang sulit mengenai hubungan antar pegawai secara efektif untuk mencegah gangguan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- d. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai
- e. Menyokong pertumbuhan dan penyempurnaan arah serta strategi perusahaan.
- f. Memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi manajer lini dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Husaini (2013:276), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, sementara motif merujuk pada kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls yang menjadi dasar perilaku seseorang. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal individu yang mendorong mereka untuk terlibat dalam aktivitas yang terkait dengan pekerjaan. Dengan istilah lain, motivasi dalam bekerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang terkait dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Menurut Fahmi (2014:143), motivasi adalah aktivitas perilaku yang berperan dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Ini menunjukkan bahwa motivasi mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu dengan tujuan



memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan atau harapkan. Dengan kata lain, motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan atau memuaskan kebutuhan yang dianggap penting bagi mereka.

Menurut Basrowi (2014:65), motivasi diartikan sebagai dorongan mental yang mempengaruhi perilaku manusia berdasarkan kebutuhan. Dalam konteks motivasi, terdapat keinginan yang bertindak sebagai pemicu, penggerak, arah, dan penyokong dalam mengaktifkan serta mengarahkan sikap dan perilaku individu. Ini menunjukkan bahwa motivasi melibatkan faktor-faktor psikologis dan kebutuhan yang mendorong individu untuk bertindak atau bereaksi terhadap suatu stimulus atau situasi tertentu.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak, serta merupakan proses perilaku yang terlibat dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Terdapat peran penting dari keinginan dalam memicu, mendorong, mengarahkan, dan mengarahkan sikap serta perilaku individu untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, motivasi memiliki peran yang sangat vital dalam mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan yang dimilikinya.

## **2. Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2017:162), dimensi dan indikator motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
  - a. Target kerja yang mampu dicapai
  - b. Kualitas kerja yang baik sangat mempengaruhi
  - c. Tanggung jawab atas segala pekerjaan
  - d. Mengetahui resiko pekerjaan dengan baik
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a. Komunikasi yang baik antar rekan
  - b. Persahabatan yang erat dengan teman terdekat
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Dapat memimpin tim dengan baik dan benar
  - b. Menjadi duta perusahaan yang baik untuk rekan-rekan kerja
  - c. Sikap keteladanan yang tinggi

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Afandi (2018:24), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup mencakup kebutuhan dasar yang esensial bagi kelangsungan hidup individu. Ini termasuk makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan kebutuhan-kebutuhan dasar lainnya yang diperlukan agar

individu dapat bertahan hidup. Ketika individu merasakan kebutuhan ini, dorongan untuk memenuhinya akan mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara giat.

## 2. Kebutuhan Masa Depan

mencerminkan keinginan individu untuk memiliki perspektif positif terhadap masa depan mereka. Ini mencakup harapan untuk menciptakan suasana yang tenang, harmonis, dan penuh optimisme dalam hidup mereka. Ketika individu memiliki harapan akan masa depan yang cerah, mereka cenderung merasa termotivasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya.

## 3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan, dan wibawa dari karyawan dan masyarakat sekitar mencerminkan dorongan individu untuk dihargai, diakui, dan dihormati atas prestasi dan kontribusi mereka. Idealnya, wibawa seseorang timbul sebagai hasil dari prestasi yang telah dicapai, tetapi hal ini tidak selalu terjadi. Terkadang, prestise dan status seseorang bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan hanya prestasi semata.

## 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan prestasi kerja dicapai dengan memanfaatkan keterampilan, kemampuan, dan potensi secara optimal serta

mencerminkan keinginan individu untuk mencapai kinerja yang memuaskan melalui penerapan kemampuan dan potensi mereka secara maksimal. Ini melibatkan usaha untuk meraih prestasi yang signifikan dan memuaskan melalui kinerja yang luar biasa.

#### **4. Tujuan Motivasi**

Menurut Afandi (2018:27) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan untuk mempertahankan kestabilan dalam tenaga kerja perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung mematuhi aturan dan prosedur perusahaan dengan lebih baik, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan antara sesama karyawan yang baik. Suasana kerja yang positif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan kepercayaan di antara karyawan.

6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka dengan serius dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal.
7. Meningkatkan tingkat loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih setia terhadap perusahaan, lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan lebih aktif dalam berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Ini mencakup tidak hanya aspek finansial, tetapi juga kesejahteraan fisik, emosional, dan mental karyawan dalam lingkungan kerja.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Suparyadi (2015:271), kompensasi merupakan istilah yang merujuk pada segala jenis imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Penghargaan ini dapat berwujud imbalan finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta imbalan nonfinansial, seperti apresiasi, penghargaan, peluang pengembangan karier, dan manfaat-manfaat lain yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Dessler (2017:221), konsep kompensasi mencakup semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kompensasi tidak terbatas pada gaji atau imbalan finansial semata, melainkan juga mencakup manfaat-manfaat lain yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket imbalan karyawan. Manfaat tersebut bisa termasuk tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, insentif, bonus, dan penghargaan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Menurut Sinambela (2016:218), konsep kompensasi tidak terbatas pada satu aspek tunggal seperti gaji, melainkan mencakup semua jenis imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Ini mencakup segala bentuk imbalan, termasuk gaji, bonus, tunjangan, jaminan kesehatan, cuti, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket imbalan mereka. Dengan demikian, konsep kompensasi memperhitungkan semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Imbalan ini mencakup berbagai bentuk, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial, yang diberikan

kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merujuk pada semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan dan bayaran atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Imbalan tersebut mencakup berbagai bentuk, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi.

## **2. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

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

### **a. Kompensasi Langsung**

#### **1) Gaji**

Gaji adalah jumlah uang yang secara teratur diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan melalui pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Pembayaran gaji mencakup penggantian untuk pekerjaan yang telah dilakukan serta mempertimbangkan lamanya seorang karyawan telah bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan kata lain, gaji mencakup

penghargaan untuk masa kerja atau pengabdian seorang karyawan di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dua karyawan yang melakukan tugas yang sama dapat menerima gaji yang berbeda karena perbedaan masa kerja mereka di organisasi atau perusahaan tersebut.

## 2) Upah

Upah adalah kompensasi moneter yang dibayarkan langsung kepada karyawan dan biasanya didasarkan pada jam kerja, barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan.

Berbeda dengan gaji tetap, besaran gaji berfluktuasi tergantung kinerja karyawan. Upah juga mencakup upah tambahan bagi pegawai yang telah menerima gaji tetap namun melakukan lembur atau pekerjaan tambahan..

## 3) Tunjangan

Tunjangan adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai penghargaan atas pengorbanan yang mereka lakukan dalam pekerjaan, yang mungkin melebihi dari yang dilakukan oleh karyawan lain dalam hal pemikiran, tenaga, dan kondisi psikologis. Tunjangan tersebut bisa beragam, seperti tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan pasangan, dan tunjangan anak-anak.

## 4) Insentif



Insentif merupakan jenis imbalan finansial yang dibayarkan langsung kepada pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif juga diberikan kepada pegawai yang melaksanakan tugas berisiko tinggi, seperti pegawai bagian radiologi dan kearsipan di rumah sakit, karena adanya risiko gangguan kesehatan yang mungkin timbul akibat pekerjaannya..

b. Kompensasi Tidak Langsung

1) Pensiun Penuh

Pensiun adalah bentuk kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada karyawan setelah mereka pensiun atau diberhentikan karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan kepada karyawan hingga saat kematiannya. Ini merupakan bentuk imbalan jangka panjang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti dari masa kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan selama bertahun-tahun. Uang pensiun bertujuan untuk memberikan jaminan finansial kepada karyawan setelah mereka pensiun agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka tanpa harus bekerja lagi.

2) Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu umumnya memiliki jumlah yang lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh. Hal ini disebabkan karena pensiun dini biasanya terjadi sebelum mencapai usia pensiun maksimum, sehingga karyawan yang pensiun dini belum secara penuh memberikan kontribusi kerja yang sama dengan mereka yang pensiun setelah mencapai masa kerja yang lebih lama.

### 3) Pesangon

Pesangon adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang dipecat atau diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemecatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon diberikan hanya sekali, yaitu pada saat karyawan tersebut diberhentikan dari organisasi atau perusahaan. Besarnya pesangon biasanya ditentukan oleh ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut, yang dapat berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

### **3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Memberikan kompensasi oleh sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang beragam. Faktor-faktor ini menjadi tantangan bagi setiap organisasi dalam menetapkan kebijakan kompensasi yang sesuai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sinambela (2016:9) yaitu:

1. Disiplin Kerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya, baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil. Salah satu kunci untuk mencapai keuntungan yang optimal adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai.

2. Kemampuan membayar

Kemampuan membayar adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kebijakan kompensasi di suatu organisasi. Kebijakan kompensasi haruslah sesuai dengan kemampuan finansial organisasi tersebut .

3. Ketersediaan membayar

Ketersediaan untuk membayar memang memiliki pengaruh besar terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi memiliki kemampuan finansial untuk memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan mereka. Namun, tidak semua organisasi bersedia atau mampu memberikan kompensasi yang tinggi meskipun memiliki kemampuan finansial yang

mencukupi. Faktor-faktor lain seperti strategi perusahaan, kebijakan internal, persaingan pasar tenaga kerja, dan prioritas manajemen juga dapat mempengaruhi keputusan mengenai pemberian kompensasi kepada pegawai.

#### 4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja di pasar kerja memang memengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan di bawah rata-rata tenaga kerja pada umumnya, mereka mungkin akan menerima kompensasi yang lebih rendah. Hal ini karena penawaran tenaga kerja yang melimpah untuk keterampilan tersebut dapat menyebabkan harga atau nilai upah menjadi lebih rendah. Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan di atas rata-rata, mereka mungkin dapat memperoleh kompensasi yang lebih tinggi karena permintaan untuk keterampilan tersebut mungkin lebih tinggi daripada penawaran yang tersedia. Oleh karena itu, tingkat kompensasi seringkali tercermin dari tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar.

#### 5. Serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menentukan kebijakan pemberian kompensasi di suatu organisasi. Serikat pekerja bertindak sebagai wakil dari anggotanya dan berupaya untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan

mereka, termasuk pemberian kompensasi yang adil, layak, dan wajar.

#### 6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini menjadi fokus perhatian yang serius karena kebijakan-kebijakan tersebut memiliki dampak langsung pada karyawan, yang merupakan salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi. Perlindungan terhadap hak-hak dan kepentingan pegawai menjadi perhatian utama dalam merancang dan menegakkan undang-undang ketenagakerjaan.

#### **4. Tujuan Analisis Kompensasi**

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

##### a. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi merupakan dasar bagi terjalannya ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan dalam suatu organisasi. Ikatan ini didasarkan pada prinsip saling menguntungkan, di mana karyawan diharapkan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka, sementara majikan atau pengusaha diharapkan untuk memberikan kompensasi yang setimpal sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Disiplin kerja

Karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka melalui pemberian kompensasi yang diterima dari majikan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah yang diterima oleh karyawan, tetapi juga berbagai jenis manfaat dan tunjangan lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja mereka di tempat kerja.

c. Pengadaan efektif

Ketika sebuah perusahaan menawarkan program kompensasi yang menarik dan kompetitif, hal itu cenderung membuat proses pengadaan karyawan yang berkualifikasi menjadi lebih mudah.

d. Motivasi

Kebijakan kompensasi yang memadai dan kompetitif dapat membantu manajer dalam memotivasi tim mereka dengan lebih efektif.

e. Stabilitas karyawan

Implementasi program kompensasi yang didasarkan pada prinsip adil, layak, dan kompetitif dapat membantu menjamin stabilitas karyawan dalam organisasi dengan mengurangi tingkat *turnover*.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar tidak selalu secara langsung menghasilkan peningkatan disiplin karyawan. Meskipun balas jasa yang memadai dapat menjadi faktor motivasi, disiplin karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

g. Pengaruh serikat buruh

Pengaruh Serikat Buruh atau serikat pekerja dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk program kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Sebuah program kompensasi yang baik dapat membantu mengurangi potensi konflik antara manajemen dan serikat pekerja, serta memotivasi karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka.

h. Pengaruh buruh

Melaksanakan program kompensasi yang mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk patuh terhadap batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, dapat membantu mencegah intervensi pemerintah dalam hal penegakan hukum atau kebijakan ketenagakerjaan.

## 2.1.4 Lingkungan kerja

### 1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sudaryo (2018:203), lingkungan kerja adalah tempat di mana para pegawai menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki dampak terhadap emosi pegawai. Sebagai contoh, jika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungan tempat kerjanya, maka ia akan merasa betah dan nyaman beraktivitas di sana. Hal ini berarti waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efisien dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang dimaksud juga mencakup hubungan antara sesama pegawai, hubungan antara bawahan dan atasan, serta kondisi fisik tempat kerja tersebut.

Menurut Sudaryo (2018:38), lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Dengan demikian, definisi tersebut mencakup beragam aspek, termasuk yang bersifat fisik, sosial, dan organisasional, yang secara bersama-sama memengaruhi pengalaman dan kinerja seseorang dalam lingkungan kerja.

Menurut Sudaryo (2018:47) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:



- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari. Ini meliputi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup metode kerja yang diterapkan, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun non-fisik. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya merujuk pada kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga memperhitungkan aspek-aspek lain seperti hubungan antarpegawai, budaya kerja, dan pengaturan kerja secara keseluruhan.

## **2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Menurut Afandi (2018:66), faktor lingkungan fisik merujuk pada lingkungan yang berada di sekitar tempat kerja atau individu yang melakukan pekerjaan. Ini mencakup semua elemen fisik yang ada di tempat kerja, seperti bangunan, perabotan, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan segala hal lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan kenyamanan bagi

individu yang bekerja. Dengan demikian, faktor lingkungan fisik ini memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan produktif bagi para pekerja. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, yang mencakup kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, memiliki dampak besar terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Dengan merencanakan tata letak yang baik, peralatan kerja dapat ditempatkan secara strategis sehingga meminimalkan gangguan dan meningkatkan efisiensi.
- b. Rancangan pekerjaan yang mencakup peralatan kerja dan metode kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan dan hasil kerja pegawai. Penggunaan peralatan kerja yang sesuai dengan tugas yang diemban oleh pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan mencegah cedera kerja. Begitu pula dengan metode kerja yang tepat, yang dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan yang berlebihan.
- c. Kondisi lingkungan kerja, seperti penerangan dan kebisingan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Faktor-faktor seperti sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai memainkan peran penting dalam

menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

- d. Tingkat visual dan akustik privasi memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai, terutama untuk pekerjaan yang memerlukan fokus dan konsentrasi tinggi. Visual privacy mengacu pada kemampuan karyawan untuk menjaga keleluasan pribadi mereka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan diri mereka sendiri dan kelompok mereka. Ini mencakup ruang kerja yang tidak terlalu terbuka atau terlihat oleh orang lain, sehingga karyawan dapat merasa lebih nyaman dan fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan dari pihak luar.

2. Faktor lingkungan psikis, menurut Afandi (2018:67), mencakup hal-hal yang terkait dengan hubungan sosial dan keorganisasian di lingkungan kerja. Ini meliputi berbagai aspek seperti budaya kerja, komunikasi antara sesama pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Kondisi psikis yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai, yaitu:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, terutama jika dihadapi dalam waktu yang terbatas atau mendesak, dapat menimbulkan tekanan dan ketegangan pada pegawai. Hal ini dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, seperti penurunan

motivasi, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan kualitas hasil kerja.

- b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya klaritas dalam ekspektasi kerja, kurangnya umpan balik yang memadai, serta kurangnya transparansi dalam proses evaluasi kinerja.
- c. Frustrasi dapat memiliki dampak negatif pada usaha pencapaian tujuan, terutama ketika harapan individu atau karyawan tidak sejalan dengan harapan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ketika ekspektasi yang tidak realistis atau tidak terpenuhi, frustrasi dapat muncul, yang pada gilirannya dapat menghambat motivasi dan produktivitas.
- d. Perubahan, terutama perubahan yang signifikan dalam lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, restrukturisasi organisasi, atau pergantian kepemimpinan, dapat memiliki dampak besar pada karyawan dan cara mereka bekerja. Ketika terjadi perubahan, karyawan mungkin mengalami ketidakpastian, kekhawatiran, dan ketidaknyamanan karena harus beradaptasi dengan situasi baru.

- e. Perselisihan antara individu atau kelompok di tempat kerja bisa menjadi sumber ketegangan dan konflik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan atmosfer kerja secara keseluruhan. Ketika individu atau kelompok memiliki tujuan yang sama tetapi bersaing untuk mencapainya, perselisihan dapat timbul.

### **3. Manfaat Lingkungan kerja**

Menurut Afandi (2018:71), lingkungan kerja yang kondusif mempunyai beberapa manfaat. Pertama, lingkungan kerja yang baik dapat merangsang gairah kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketika karyawan termotivasi dan antusias terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih berdedikasi dan fokus pada pekerjaannya.

### **4. Dimensi dan Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sudaryo (2018:51) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 5, yaitu:

#### **1. Penerangan**

Penerangan memang merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan kerja, terutama di kantor, karena memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penerangan yang cukup dan baik akan

memperlancar jalannya aktivitas kerja di kantor. Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu:

- a. Cahaya yang langsung.
- b. Cahaya yang setengah langsung.
- c. Cahaya yang setengah tidak langsung.
- d. Cahaya yang tidak langsung.

## 2. Pewarnaan

Penggunaan warna yang tepat dalam desain interior kantor dapat memiliki dampak yang signifikan tidak hanya terhadap estetika ruangan, tetapi juga terhadap suasana dan emosi karyawan yang bekerja di dalamnya. Warna memiliki kekuatan untuk memengaruhi suasana hati, tingkat energi, dan konsentrasi seseorang.

## 3. Kebersihan

Menjaga kebersihan lingkungan kerja merupakan salah satu langkah penting dalam memastikan kesehatan dan kesejahteraan para pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dan teratur memiliki beragam manfaat.

## 4. Pertukaran Udara

Udara yang segar dan nyaman sangat penting bagi kesejahteraan dan produktivitas para pegawai di lingkungan kerja. Udara yang baik di ruang kerja dapat meningkatkan

kualitas hidup dan kesehatan, serta mengurangi risiko masalah kesehatan terkait dengan udara yang tidak sehat.

#### 5. Suara atau Kebisingan

Menurut Sudaryo (2018), dalam melaksanakan pekerjaan di sebuah kantor, akan ada berbagai suara yang berasal dari peralatan dan mesin-mesin kantor. Suara bising yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan kelelahan, stres, serta menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan suara bising di lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan produktif.

### **2.1.5 Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin kerja**

Menurut Sinambela (2019:332), disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam lingkungan kerja. Kedisiplinan di tempat kerja dianggap baik jika sebagian besar pegawai patuh terhadap peraturan yang ada.

Menurut Agustini (2019: 81), disiplin kerja juga merupakan kemauan dan ketaatan untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang ada pada otoritas masing-masing.

Menurut Akbar (2017: 36), disiplin kerja menyangkut kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, jujur, dan

konsisten sesuai aturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menyangkut kemauan dan ketaatan untuk bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku di lembaga pemerintah. Artinya, setiap pegawai diharapkan menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan kantor atau lembaga tempatnya bekerja.

## **2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2019:35), mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat disiplin kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan langkah penting. Berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan adalah panduan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Menciptakan serta memelihara rasa hormat dan kepercayaan antara supervisor dengan bawahannya adalah langkah yang sangat penting. Penegakan disiplin kerja yang tepat tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga untuk mengurangi kemungkinan terjadinya masalah dalam disiplin kerja. Ini dapat dicapai melalui hubungan yang positif antara atasan dan bawahan.



3. Membantu karyawan agar menjadi lebih produktif dan menguntungkan dalam jangka panjang adalah tujuan utama. Selain itu, diharapkan bahwa karyawan mampu mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dengan lebih baik. Dengan kata lain, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Menurut Afandi (2016:10), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor pada Kepemimpinan
2. Faktor pada sistem penghargaan
3. Faktor pada kemampuan
4. Faktor pada balas jasa
5. Faktor pada Keadilan
6. Faktor pada Pengawasan melekat
7. Faktor pada Sanksi hukuman
8. Faktor pada Ketegasan
9. Faktor pada Hubungan kemanusiaan

### **4. Dimensi dan Indikator Disiplin kerja**

Menurut Octorano (2018:110), ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Setiap karyawan diharapkan untuk hadir dan meninggalkan tempat serta tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, memberikan pemberitahuan jika harus meninggalkan tugas dengan alasan yang dapat diterima, serta konsisten dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

2. Penggunaan jam kerja

Karyawan diharapkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan. Mereka sebaiknya tidak menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak penting, yang dapat mengakibatkan tumpukan pekerjaan dan ketidakselesaian tepat waktu.

3. Tanggung jawab

Karyawan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Jika setiap karyawan memegang teguh tanggung jawab terhadap tugasnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa mereka telah menjalankan disiplin kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

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

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019) Judul: Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang  Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No1, 2019: ISSN 2623-2634	Motivasi a. Motivasi internal b. Motivasi eksternal  Pengawasan: a. Akurat b. Tepat waktu c. Objektif dan menyeluruh d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strateg e. Realistik secara ekonomis, f. Realistik secara organisasional g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi h. Fleksibel i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil studi menunjukkan bahwa:  Motivasi memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.  Pengawasan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.  Kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.  Secara keseluruhan, motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
		j. Diterima para anggota  Kepemimpinan: a. Iklim saling mempercayai b. Penghargaan terhadap ide bawahan c. Memperhitungkan perasaan para bawahan d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan f. Pengakuan atas status para bawahan g. Memperhitungkan faktor disiplin kerja para bawahan  Disiplin Kerja: a. Frekuensi Kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan Pada Standar Kerja d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja e. Etika Kerja		secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
2.	Sri Sulistyaningsih (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya	Motivasi Kerja: a. Upah yang layak b. Kesempatan untuk maju	Metode Penelitian: Kuantitatif	Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Volume 3, No: 1, April 2021</p>	<p>c. Promosi d. Pengakuan sebagai individu</p> <p>Gaya Kepemimpinan: a. Partisipatif b. Direktif c. Supportif d. Berorientasi pada prestasi</p> <p>Lingkungan Kerja: a. Kebisingan b. Suhu udara c. Penerangan ruangan</p> <p>Disiplin Kerja: a. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja b. Tingkat kehadiran karyawan c. Ketaatan terhadap peraturan dasar d. Ketaatan terhadap dalam melaksanakan pekerjaan</p>	<p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja.</p>
3.	<p>Putu Angga Armawan dan I Wayan Suana (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik</p>	<p>Budaya Organisasi: a. Ketepatan waktu kerja b. Kerapian berpakaian c. Kepatuhan pada aturan Perusahaan</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 8, 2019 :5090-5117</p>	<p>d. Tanggung jawab</p> <p>Gaya Kepemimpinan:</p> <p>a. Perilaku instruktif</p> <p>b. Perilaku konsultatif</p> <p>c. Perilaku partisipatif</p> <p>d. Perilaku delegatif</p> <p>e. Kepemimpinan direktif</p> <p>f. Kepemimpinan suportif</p> <p>g. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan</p> <p>b. Suhu dan udara,</p> <p>c. Penggunaan warna</p> <p>d. Suara dalam ruangan kerja,</p> <p>e. Kebersihan,</p> <p>f. Ruang gerak</p> <p>g. Keamanan</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Frekuensi Kehadiran</p> <p>b. Tingkat Kewaspadaan</p> <p>c. Ketaatan Pada Standar Kerja</p> <p>d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja</p>		

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
		e. Etika Kerja		
4.	<p>Diah Puspaningrum, Setyo Adji dan Naning Kristiyana/2018/ Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi</p> <p>Vol: 3 No: 2 Tahun: 2019 Hal: 35-44</p>	<p>Absensi</p> <p><i>Fingerprint:</i></p> <p>a. Akurat b. Praktis c. Keamanan Tinggi</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a. Hubungan Sosial b. Kebutuhan Hidup c. Penghargaan</p> <p>Kepemimpinan:</p> <p>a. Keterampilan Berkomunikasi b. Keberanian c. Kemampuan mendengar d. Ketegasan</p> <p>Disiplin kerja:</p> <p>a. Kehadiran b. Penggunaan Jam Kerja c. Tanggung Jawab</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa absensi fingerprint, motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan</p>
5	<p>Moch. Sultoni, Rismawati /2022/ Pegaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas</p> <p>Motivasi:</p> <p>a. Aktualisasi diri b. Penghargaan c. Kebutuhan sosial</p> <p>Lingkungan kerja:</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>Kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen No: 8 Vol: 11 Tahun: 2022  e-ISSN: 2461-0593</p>	<p>a. Suhu udara b. Kebisingan c. Tata warna d. Ruang gerak e. Keamanan f. Hubungan antar pegawai, g. Penerangan</p> <p>Disiplin kerja: a. Ketepatan waktu, b. Tingkat kesetiaan, c. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, d. Tanggung jawab</p>		<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p>
6	<p>Gita Puspita, Sudarjati /2018/ Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor</p> <p>Jurnal Visionida, No: 1 Vol: 4 Tahun: 2018</p>	<p>Budaya Organisasi: a. Bersedia menerima arahan atasan b. Senang menerima tanggungjawab kerja c. Bekerja sebagai ibadah d. Mengerjakan sesuai tugasnya e. Mengatasi kendala kerja f. Membuat laporan kerja g. Jujur dalam kerja h. Kerjasama dengan sesama i. Mengevaluasi pekerjaan</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, budaya kerja dan iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, iklim kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p>



No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
		Iklim kerja: a. Struktur b. Standar-standar c. Tanggung jawab d. Penghargaan e. Dukungan f. Komitmen  Disiplin kerja: a. Patuh terhadap aturan Waktu b. Patuh terhadap aturan perusahaan c. Patuh terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Patuh terhadap aturan lainnya di perusahaan		
7	I Wayan Sugiantara, I Komang Ardana / 2019/ Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan  E-Jurnal Manajemen No: 7 Vol: 8 Tahun: 2019	Kepemimpinan: a. Tingkat kepercayaan bawahan terhadap pemimpin b. Keyakinan bawahan terhadap pemimpin. c. Rasa hormat bawahan terhadap pemimpin. d. Kekuasaan memecat karyawan. e. Kekuatan menaikkan	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisa: Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, hubungan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.  Secara khusus, kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.  Hubungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN: 2302-8912	<p>pangkat karyawan</p> <p>Hubungan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi,</li> <li>Kerjasama,</li> <li>Saling menghargai</li> <li>Pemahaman kerja</li> </ol> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pewarnaan,</li> <li>Kebersihan,</li> <li>Pertukaran udara,</li> <li>Ruang gerak,</li> <li>Keamanan</li> <li>Kebisingan</li> </ol> <p>Disiplin kerja:</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>		Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
8	Muhammad Arif Saragih/ 2018/ Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanian	<p>Motivasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan akan prestasi</li> <li>Kebutuhan akan afiliasi.</li> <li>Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol> <p>Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Gaji,</li> <li>Atasan/pimpinan</li> </ol>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.</p> <p>Terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi dan disiplin</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensi	Metode dan Alat Penelitian	Hasil Penelitian
	Kabupaten Simalungun  Jurnal Manajemen dan Keuangan No: 2 Vol: 6 Tahun: 2018	c. Pekerjaan itu sendiri d. Rekan kerja e. Promosi  Disiplin kerja: a. Menjalankan kewajiban, b. Menjauhi larangan		kerja dengan disiplin kerja pegawai.  Secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun.

Sumber: diolah peneliti pada tahun 2023

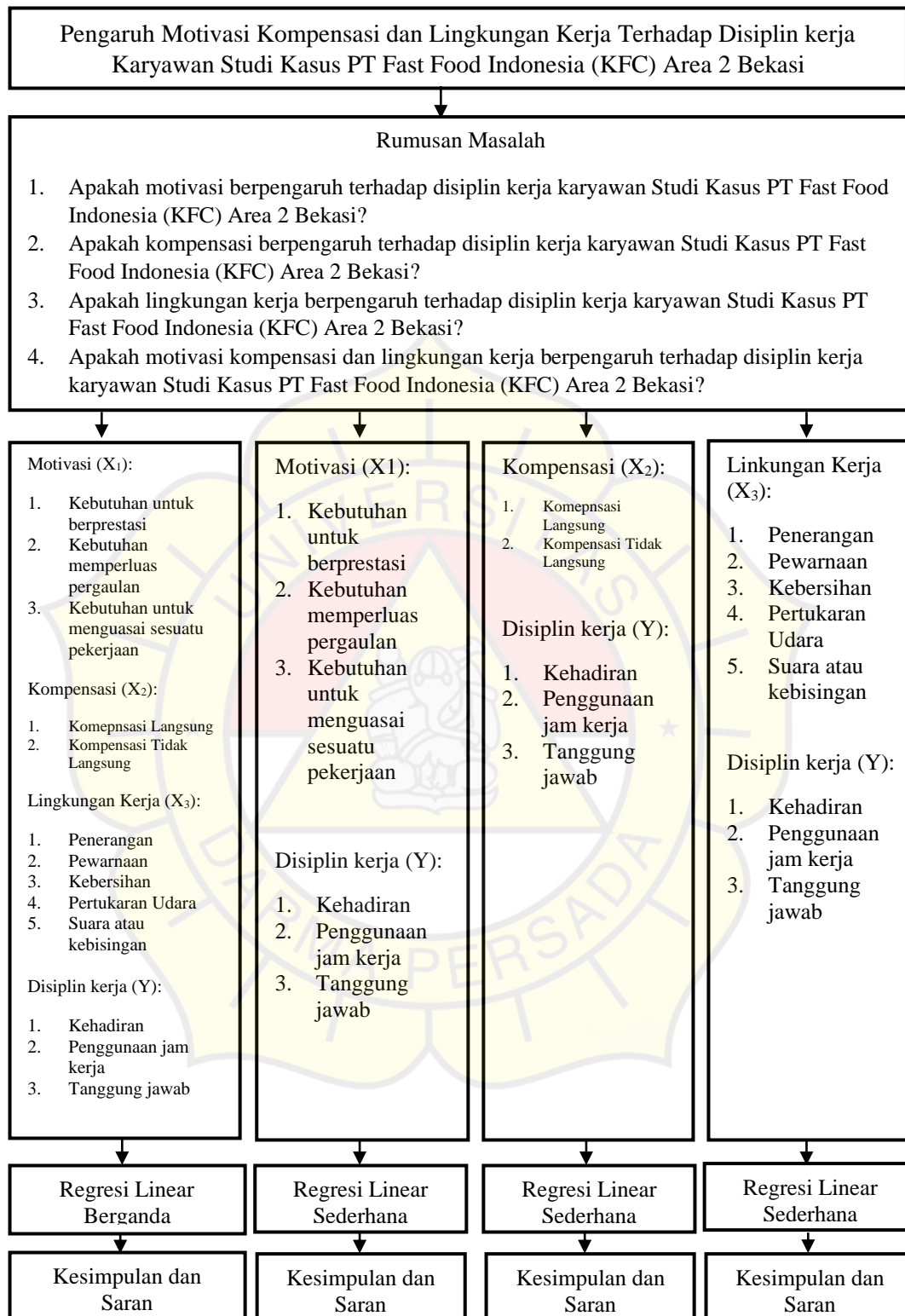
Harapannya, hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi yang berharga bagi penulis, yaitu pemahaman tentang bagaimana motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT *Fast Food* Indonesia (KFC) Area 2 Bekasi. Faktor-faktor tersebut dianggap penting karena motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan memahami pengaruh variabel-variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-

faktor tersebut berkontribusi terhadap disiplin kerja karyawan di industri makanan cepat saji. Studi kasus dilakukan di PT *Fast Food* Indonesia (KFC) Area 2 Bekasi untuk mengevaluasi konteks spesifik perusahaan tersebut, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2023

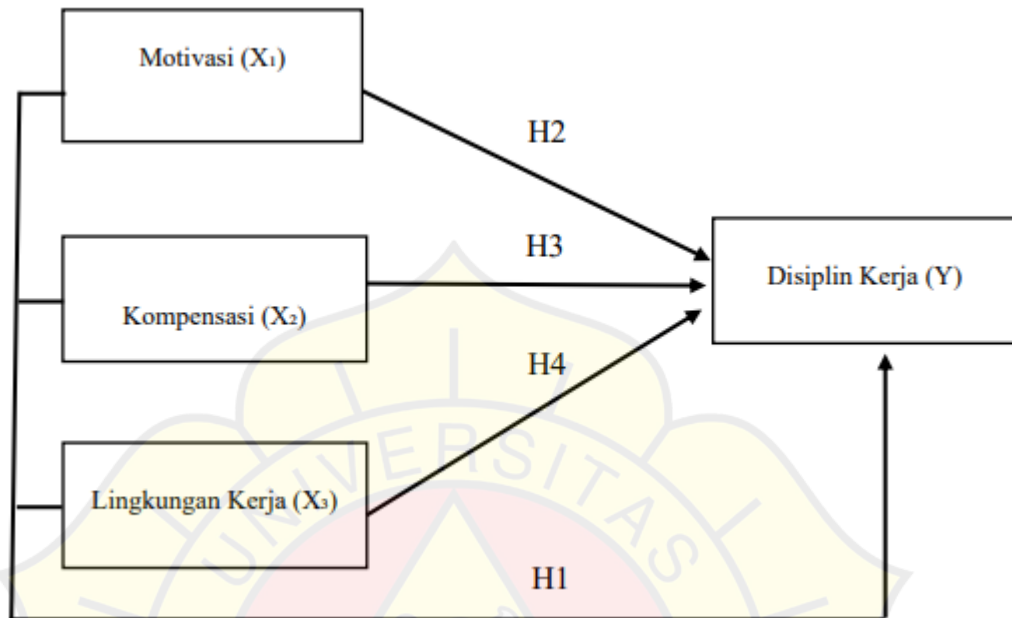
**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis atau hipotesa adalah jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian biasanya sudah disampaikan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dianggap sebagai jawaban awal karena dibangun berdasarkan teori yang relevan, tanpa didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sebagai contoh, dalam penelitian ini, hipotesis dapat berbunyi: "Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT *Fast Food* Indonesia (KFC) Area 2 Bekasi." Hipotesis ini merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data empiris.

Menurut Sugiyono (2016:42), paradigma penelitian adalah suatu pola pemikiran yang mencerminkan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Paradigma tersebut juga mencakup jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jumlah serta jenis hipotesis yang diajukan, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Dalam penulisan proposal skripsi ini, penelitian menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian akan memperhatikan lebih dari satu kerangka pemikiran atau perspektif dalam menjelaskan fenomena yang diteliti, serta melibatkan tiga variabel yang dianggap mandiri dalam analisisnya. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:

## Regresi Antar Variabel



Sumber: Data diolah oleh Penulis Tahun 2024

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

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

1. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?

Ho : Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja Karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

2. Apakah motivasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi (X1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)

3. Apakah kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?

Ho : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).