

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) menjelaskan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membangun terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Afandi (2018:3), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Dessler (2019:23), adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian dalam pencapaian organisasi

2. Fungsi Manjemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manjemen sumber daya manusia dapat dijelaskan Menurut Hasibuan (2019:11) terdiri dari:

a. **Perencanaan**

Dimana seorang manager sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan.

b. **Pengorganisasian**

Seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.

c. **Pengarahan**

Sudah seharusnya karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau kerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu

organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

3. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi.

d. Integrasi

Suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.

e. Pemeliharaan

Suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja sampai batas pensiun.

f. Sewaktu-waktu

Suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.

g. Pemberhentian

Suatu bentuk putusannya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Chusway (2018:43) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja

yang bermotivasi 3 dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan
- d. organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- e. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
- f. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- g. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- h. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

5. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak organisasi secara eksplisit berkata kalau karyawan merupakan aset mereka yang sangat berarti serta berharga, sehingga itu berarti kalau manajemen sumber daya manusia yang efisien

sangat berarti buat perkembangan tiap perusahaan atau organisasi. Pada saat dilakukan dengan benar, manajemen sumber daya manusia menghasilkan perbandingan besar dalam tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja. Manfaat utama manajemen sumber daya yaitu :

a. Perekrutan Serta Pelatihan

Salah satu manfaat utama manajemen sumber daya manusia yaitu jika perusahaan merekrut serta membawa orang-orang yang pas di industri maupun organisasi mereka serta melatih mereka guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

b. Sistem Manajemen Kinerja

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab buat meningkatkan sistem manajemen kinerja karyawan supaya mereka merasa termotivasi serta dihargai atas pencapaiannya.

c. Membangun Budaya Serta Nilai

Menghasilkan area kerja yang baik, sehat, dan nyaman merupakan tanggung jawab utama dari departemen sumberdaya manusia guna memastikan produktifitas yang maksimum.

d. Manajemen Konflik

Dalam manajemen sumber daya manusia dapat mengelola serta menuntaskan konflik antara karyawan serta atasan yang terjalin di perusahaan.

e. Tingkat Turnover Karyawan

Manajemen sumber daya manusia juga mengawasi serta mengelola pergantian karyawan secara teliti. Pergantian karyawan yang besar sangat merugikan perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021:111) motivasi memberikan daya dorong untuk merangsang seseorang untuk semangat bekerja, sehingga menyatu dalam segala upaya untuk bekerja yang ada dalam diri manusia dan dapat dikembangkan oleh diri sendiri atau berbagai eksternal yang pada dasarnya berkisar imbalan yang mempengaruhi hasil kinerja untuk mencapai tujuan. Busro (2018:51) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan adanya intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Amirudin (2019:33) motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan suatu individu berbuat seperti apa yang dibuat. Sedangkan menurut Iskandar (2018:25) motivasi kerja sendiri merupakan kondisi dimana yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat membangkitkan kemauan serta semangat kerja karyawan untuk

memulai pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Jepry dan Nanda (2020:1980) menyebutkan bahwa beberapa dimensi dan indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi kerja

Ditunjukkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

b. Perencanaan kerja

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Pengawasan

Dilakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendaknya.

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2017:146) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah 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 kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku.

4. Teori-Teori Motivasi kerja

Teori motivasi menurut Busro (2018:56) mengatakan terdapat 6 teori, yaitu :

- a. Teori Hirarki

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, definisi dari teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan merupakan kesenjangan yang

ada dalam diri dengan kenyataan. Sehingga dapat membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam teori ini kebutuhan sendiri di bagi menjadi lima, yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.

2) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang bersifat motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara minimal.

Kebutuhan ini meliputi ancaman, pertentangan dan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan setelah kedua kebutuhan sebelumnya yang meliputi persahabatan, pergaulan, dan berinteraksi dengan orang lain.

4) Kebutuhan akan ego

Yaitu kebutuhan akan status, penghargaan, dihormati dan dihargai orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Tinggi dalam hirarki kebutuhan yang meliputi manfaat kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

b. Teori Berprestasi

Teori ini menjelaskan bahwa produktivitas ditentukan darimental yang ada pada dirinya. Mental merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang agar dapat mendorong seseorang agar dapat mencapai prestasinya. Pada teori ini terdapat tiga kebutuhan yang paling menonjol yaitu :

- 1) Kebutuhan tentang berprestasi, maksudnya adalah dorongan untuk mengungguli diri untuk menjadi sukses.
- 2) Kebutuhan akan menguasai sesuatu yang sesuai dengan keinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain agar dirinya dihargai dan tidak dipandang rendah.
- 3) Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain dan mempunyai semangat untuk bekerjasama dengan tim kerja.
- 4) Teori Erg Clapton Aldefer

Teori ini adalah teori pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan. Dalam teori ini menjelaskan bahwa jika kebutuhan ditingkat yang lebih tinggi maka seseorang memungkinkan kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan rendah. Ada tiga aspek yang dikemukakan dalam teori hirarki kebutuhan yaitu :

1. Ekstensi, merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor- faktor, seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja.
2. Hubungan, adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial melalui interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan, merupakan kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

2.1.3 Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam. Kebutuhan setiap manusia dari waktu ke waktu selalu bertambah, bahkan cenderung tak terbatas. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dicapai, dimiliki dan dinikmati. Salah satu cara yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya adalah dengan cara bekerja. Seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi, juga memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Ketika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh suatu organisasi di mana ia bekerja, maka seorang individu akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual atau pribadi. Artinya bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya.

Seperti halnya Menurut Robbins dalam Wibowo (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan ampak yang tidak sama.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Pendapat lain menurut Hamali (2016:200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terkait dengan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018:324) mengatakan bahwa ada tiga dimensi dari kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai sangat cenderung memiliki pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang akan membuat frustrasi dan akan merasa gagal. Dibawah kondisi menantang, sebagian dari pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Reward yang mamadai

Kecenderungan dari setiap pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan serta kebijakan dari promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja merasa bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja itu mencari uang, sebab promosi itu menjadi alternatif lain dari kepuasan kerja.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian dari pekerja terhadap lingkungan kerja, baik

dari segi kenyamanan maupun fasilitas yang kemungkinan merekamelakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja akan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyama. Temperatur, cahaya, dan faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Pegawai biasanya cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas moderen, serta peralatan peralatan kerja yang mencukupi.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proesperasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengaharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar

pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

b. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori

inimenganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

d. Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada bergantung pada pribadi masing-masing.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima penyebab timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada

apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

e. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya. Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2017:120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman

kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Selanjutnya menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016:77-78), faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Suervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik

Pekerjaan atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antakaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengaku pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, Fasilitas Cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam organisasi

harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Handayani (2018:65) kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan, hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu pengertian menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sinambela (2018:218) mengingatkan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, barang uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang

diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung, balas jasa ini dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial.

2. Tujuan Kompensasi

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

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama baik formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan juga harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan adanya pemberian kompensasi.

c. Pengadaan Efektif

Jika dengan program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan untuk perusahaan lebih mudah.

d. Motivasi

Apabila balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah untuk memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil serta layak dan eksternal konsistennya yang kompetitif maka stabilitas dari karyawan akan terjamin karena turnover yang lebih kecil.

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Buruh

Apabila program dari kompensasi yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

3. Dimensi Kompensasi

Menurut putra (2022:201) dimensi kompensasi adalah :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Insentif

Insentif adalah kompensasi pada presentase penilaian berdasarkan target dan prestasi kerja.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena ikut berpartisipasi. Tunjangan dapat berupa uang tunai dan juga dalam bentuk lain seperti tunjangan kesehatan, THR dan lain- lain.

c. *Benefit dan Services*

Benefit dan services yaitu kompensasi tak langsung yang berupa tambahan kesejahteraan seperti fasilitas-fasilitas, transportasi, dll.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mengarah kepada pemberian kompensasi menurut Sinambela (2018:234) 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 membayar kompensasi karyawan melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi

c. Ketersediaan untuk membayar

Ketersediaan untuk membayar akan berpengaruh kepada kebijakan pemberian kompensasi untuk karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberi kompensasi yang tinggi.

d. Supply dan permintaan tenaga kerja

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

e. Serikat Pekerja

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

f. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan tentang tenaga kerja merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang serta peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.1.5 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Menurut Muamar (2017:10) Pada dasarnya disiplin kerja dalam sebuah lembaga pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan lembaga tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya.

Dari beberapa pendapat yang telah disebutkan diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya untuk mengubah atau mengarahkan para pegawai agar mengikuti sejumlah peraturan yang telah ditetapkan oleh

lembaga/perusahaan dengan tujuan untuk membantu efektifitas pencapaian tujuan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain :

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku;
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan;
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan ,baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Dimensi Disiplin Kerja

Berikut ini adalah beberapa dimensi beserta indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194-

198) diantaranya adalah :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar dia bekerja dengan baik dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- b) Menyelesaikan tugas sesuai target

b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b) Menjaga dan merawat peralatan kerja

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak

terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b) Pemahaman pegawai atas standar kerja (SOP)

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a) Kehadiran pegawai di tempat kerja tepat waktu
- b) Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja (absensi)

e. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.
- b) Berpakaian rapih saat bekerja

4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11), terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, diantaranya :

- a. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

b. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian semua karyawan diharapkan akan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

c. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan misalkan berulang kali datang ke tempat kerja secara terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

d. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

e. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan.

f. Adanya reward and punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

g. Besar kecilnya kompensasi

Pegawai akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balasan jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu

mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan diperusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini pada tabel 2.1 dilakukan penelusuran hasil penelitian empiris oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan topik skripsi ini.

Tabel 2. 1Tabel penelitian terdahulu

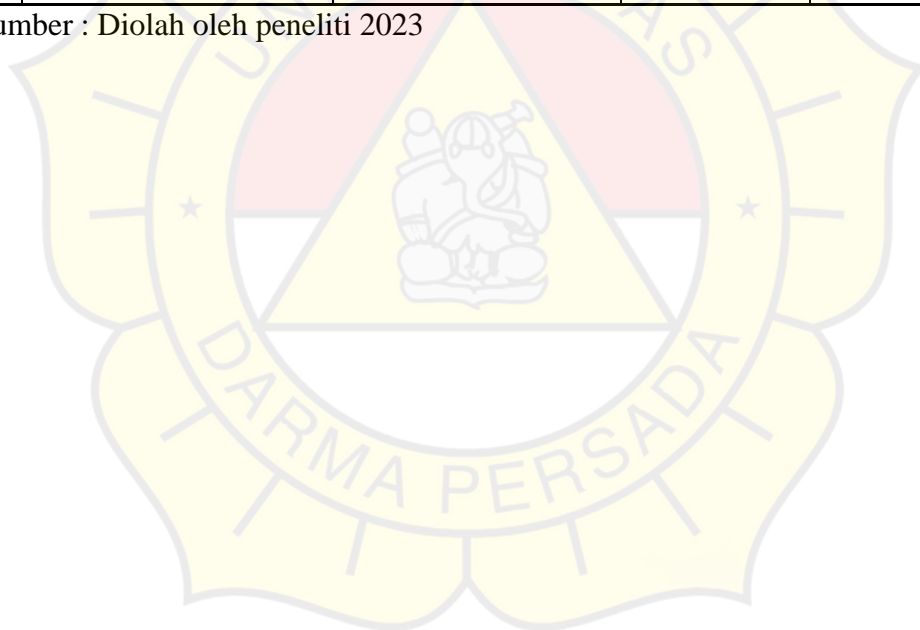
NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode danAlat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fauziah, Azzahra (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja KaryawanPT. <i>KEHAMILAN SEHAT SEJAHTERA.</i>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan akan kepuasn Kebutuhan b. akan afiliasi <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Pekerjaan yang menantang d. Kebijakan manajemen <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> e. Gaji f. Upah g. Intensi <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat c. kewaspadaan d. Erika kerja 	Metode : kuantitatif	pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Semakin baik motivasi kerja,kepuasan kerja dan kompensasi di perusahaan maka disiplin kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera akan semakin baik

NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
2.	<p>MULYANTO, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta Menteng).</p>	<p>Motivasi Kerja: a. Kebutuhan akan kepuasan b. Kebutuhan akan afiliasi</p> <p>Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Upah/Gaji c. Rekan kerja</p> <p>Kompensasi: a. Kompensasi keuangan langsung</p> <p>Disiplin Kerja: a. Ketepatan waktu tanggung jawab yang tinggi b. Ketaatan waktu</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak politeknik negeri jakarta</p>
3.	<p>Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.</p> <p>Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 215-229.</p>	<p>Kepemimpinan: a. Kepemimpinan Demokratik</p> <p>Motivasi Kerja: a. Motivasi Internal b. Motivasi Eksternal</p> <p>Kompensasi: a. Kompensasi keuangan b. Kompensasi non keuangan</p> <p>Disiplin Kerja: a. Etika kerja b. Ketaatan pada</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Analisis Regresi Linear berganda</p>	<p>Peneliti menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja</p>

NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		standar kerja c. Kehadiran		
4.	Permana, D. R. (2019). Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 19(1), 174-178.	Motivasi Kerja: a. Dorongan Internal b. Dorongan Eksternal Karakteristik Individu: a. kemampuan b. kepribadian persepsi dan sikap Kompensasi: a. upah b. gaji c. tunjangan Disiplin Kerja : a. Sikap terhadap peraturan b. Aktivitas perusahaan Fasilitas sarana dan prasarana	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini variabel motivasi kerja, karakteristik individu dan kompensasi memiliki hubungandan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
5.	Pranata, T., & Candrawati, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate.	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerjafisik b. Lingkungan kerja non fisik Kepuasan Kompensasi: a. Fasilitas b. Upah c. Gaji	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

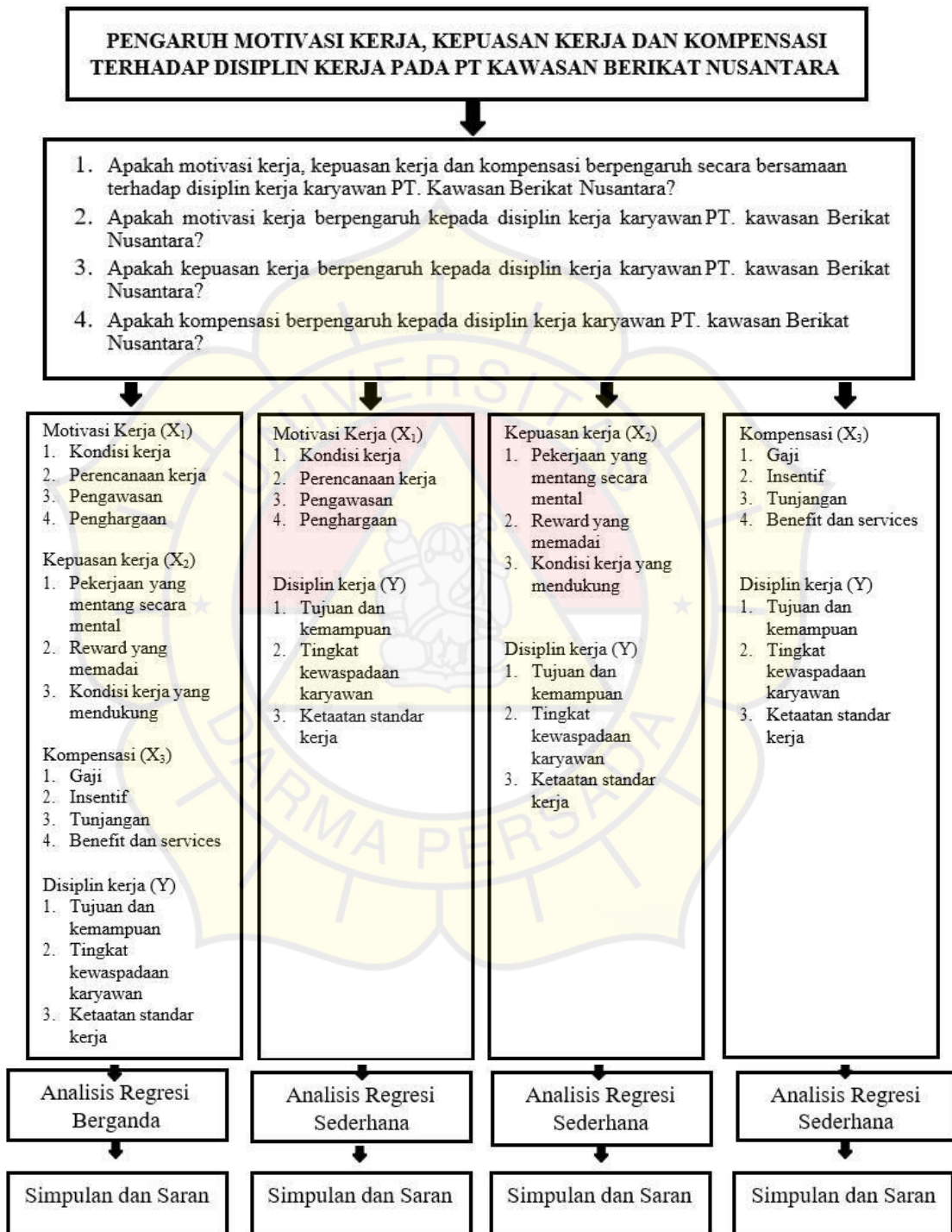
NO.	Nama Penulis/tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 1(1).	d. Insentif Motivasi Kerja: a. Fisiologis b. Rasa aman c. Sosial d. penghargaan Disiplin Kerja: a. ketepatan waktu b. tanggung jawab yang tinggi c. ketaatan		

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023



2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini, adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka menyimpulkan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Celincing Cakung ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Celincing Cakung

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antar motivasi kerja kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Celincing Cakung

- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh kepada disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Celincing Cakung ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja, terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Celincing Cakung

H_a : Terdapat pengaruh antar motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. kawasan Berikat Nusantara Celincing Cakung

3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Kawasan Berikat Nusantara ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja, terhadap disiplin kerjakaryawan PT. Kawasan Berikat Nusantara

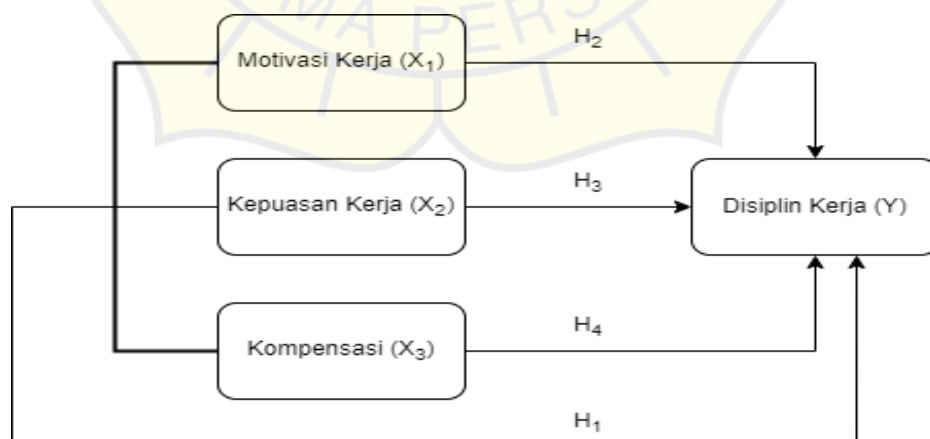
H_a : Terdapat pengaruh antar kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara

4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap terhadap disiplin kerjakaryawan PT. Karyawan Berikat Nusantara ?

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi, terhadap disiplin kerja PT.kawasan Berikat nusantara

H_a : Terdapat pengaruh antar kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara.

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



Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2. 2 Pardigama Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) satu variabel dependen yakni disiplin kerja (Y), dimana motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_x$. Berikut dimana motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

2.4.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:42) paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variable yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma akan dibuat berupa gambar yang saling berkaitan sehingga akhirnya membentuk sebuah pola pikir untuk melakukan penelitian.

Gambar diatas mendefinisikan mengenai hubungan antara variable dimana terdapat tiga variable independent yaitu Motivasi

Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dengan satu variable dependen yaitu

Disiplin Kerja (Y), yang mana Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara parsial dengan rumusan persamaan regresi :
 $Y=a+b$. kemudian Motivasi Kerja (X_1),

Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara simulatan dengan rumus persamaan regresi:

$$Y=a + b_1 X_1+b_2 X_2+b_3 X_3$$

