

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah kegiatan penting dan menyeluruh pada suatu perusahaan yang melibatkan hubungan antara perusahaan dengan pegawai didalamnya untuk menentukan kinerja organisasi. Menurut Dessler (2018:5) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian. Menurut Susan (2019:956) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2018:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan

dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional, suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21) sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi- fungsi manajemen dan fungsi operasional :

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan, maka akan ditetapkan organisasi beserta karyawan untuk

melaksanakannya.

3) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia adalah kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi yang menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia.

2) Pengembangan sumber daya manusia

Karyawan harus untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui Latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3) Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain.

5) Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya.

6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan

walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang dihunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Muchdarsyah (2019:135) disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang

tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

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

a. **Tingkat kehadiran**

Pada pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. **Tata cara kerja**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

c. **Ketaatan pada atasan**

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Kesadaran dalam bekerja

Sikap hati-hati dalam bekerja menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur.

e. Tanggung jawab

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan bertanggung jawab atas hasil kerja, selain itu juga mampu mempertanggung jawabkan akibat dari perbuatannya di perusahaan dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

f. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku yang baik dalam pekerjaan.

3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Hartatik (2018:190) adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai-nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu perusahaan mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak karyawan agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan, sehingga karyawan mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

d. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut dikemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan pelanggaran sehingga tidak ada pelanggaran lagi dimasa yang akan datang.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil

kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi.

Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

4. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018:249) disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja karyawan yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka karyawan tersebut akan mencari pekerjaan sampingan yang membuat pekerjaannya tersebut akan terbengkalai.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin menyumbang pengaruh besar dalam mempengaruhi disiplin karyawan karena pemimpin adalah panutan. Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa

segera dan akan datang lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat daripada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan atasan saja.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang pimpinan harus berani mengambil tindakan agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada karyawan yang melanggar disiplin maka seorang pemimpin harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua karyawan merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa. Namun jika pimpinan tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk karena karyawan yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih karyawan untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian karyawan yang sudah menyatakan arti disiplin, pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah karyawan

tersebut melaksanakan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja, namun lebih dari itu perhatian seorang pemimpin juga sangat dibutuhkan. Karyawan juga memiliki keluh kesah dan masalah-masalah yang ingin mendapat jalan keluar. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para karyawan, karyawan juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin karyawan tersebut.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong karyawan untuk berdisiplin.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Luthan & Dahlan (2018:36) motivasi merupakan proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, menopang perilaku dan kinerja, artinya itu adalah proses

merangsang seseorang untuk tidakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Menurut Kadarisman (2019:296) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Menurut Priansa (2018:171) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:152) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari factor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi dimensi untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu :

a. Kebutuhan fisiologi

Indikator dari kebutuhan fisiologi terdiri dari :

- 1) Jumlah gaji yang diberikan perusahaan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga
- 2) Perusahaan selalu memberikan uang lembur sesuai dengan waktu lembur karyawan
- 3) Fasilitas memadai untuk mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan

b. Kebutuhan akan rasa aman

Indikator dari kebutuhan akan rasa aman terdiri dari :

- 1) Perusahaan menjamin jenjang karir untuk karyawan yang berkontribusi tinggi
- 2) Tingkat ketentraman di perusahaan mendukung karyawan dalam bekerja
- 3) Karyawan termotivasi apabila keamanan di sekitarnya terjamin

c. Kebutuhan dihargai.

Indikator dari kebutuhan dihargai terdiri dari :

- 1) Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.
- 2) Karyawan termotivasi dalam bekerja apabila perusahaan rutin mengadakan sertifikasi.

3) Karyawan puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.

d. Kebutuhan untuk berafiliasi

Indikator dari kebutuhan untuk berafiliasi terdiri dari :

- 1) Karyawan semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan
- 2) Karyawan semangat mematuhi peraturan yang ada di perusahaan
- 3) Karyawan menghormati pimpinan yang memimpin suatu perusahaan

3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:150) membagi motivasi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif memiliki arti yaitu bahwa pimpinan merangsang bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berprestasi dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Motivasi positif akan membuat semangat kerja bawahan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif memiliki arti yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman atau sanksi apabila

tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi negatif yang diberlakukan akan membuat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

Dari kedua jenis motivasi yang telah dijelaskan, maka pihak pimpinan harus jeli dalam pemberlakuan motivasi tersebut. Pemberlakuan motivasi yang keliru akan berdampak buruk bagi perusahaan serta memerlukan kontrol dari pimpinan agar kinerja bawahan tetap berada pada koridor dan tidak melewati batas yang dapat berakibat negatif.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman (2019:296) berpendapat bahwa motivasi kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni: faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

a. Faktor Internal

1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianur, sikap bawaan seseorang sangat

mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun

hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada jaminan karir

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata,

tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Ariandi (2018:56) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung, diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Hamali (2018:15) kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah

kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif. Dengan demikian, semangat pekerja untuk terus berada di performa terbaiknya akan terjaga.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:86) berikut adalah dimensi dan indikator kompensasi :

a. Kompensasi Langsung

- 1) Gaji yang diberikan lebih besar atau sesuai dengan standar UMR.
- 2) Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan
- 3) Ketepatan waktu dalam pemberian gaji
- 4) Perusahaan selalu memberikan insentif diluar gaji

- 5) Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan
- 6) Perusahaan selalu memberikan bonus tahunan kepada seluruh karyawan
- 7) Keadilan dalam pemberian bonus kepada karyawan

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Perusahaan memberikan jaminan seperti asuransi kecelakaan kerja, jaminan masa tua untuk karyawan.
- 2) Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan
- 3) Perusahaan memberikan tunjangan pada saat hari raya
- 4) Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya
- 5) Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan penerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

b. Pengadaan efektif

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

c. Motivasi

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

d. Stabilitas karyawan

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

e. Disiplin

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

f. Pengaruh serikat buruh

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

g. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

h. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan Kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

Menurut Widayati (2019:18) program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Kemudian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hartatik (2018:219) kompensasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham dan pembayaran tertanggung. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas

proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pension. Kompensasi luar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti sakit dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

b. Kompensasi Non finansial

Kompensasi nonfinansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2018:183) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

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

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat

kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

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

d. Produktivitas kerja/ prestasi kerja karyawan

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

e. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

f. Posisi atau jabatan karyawan

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

g. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:183) Lingkungan kerja diartikan sebagai kehidupan sosial karyawan di perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain- lain.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hendri (2019:29) beberapa dimensi pada lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik

Indikator dari lingkungan kerja fisik terdiri dari :

- 1) Tingkat pencahayaan di lingkungan kerja baik
- 2) Tingkat suhu udara baik di lingkungan kerja baik
- 3) Suasana ruang kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Peralatan dan perlengkapan kerja sudah memadai
- 5) Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja
- 6) Kelembapan dalam ruangan yang ada pada tempat kerja
- 7) Kebisingan yang ada pada tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja

b. Lingkungan kerja non fisik

Infikator dari lingkungan kerja non fisik terdiri dari :

- 1) Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja
- 2) Hubungan sesama karyawan membantu karyawan lain dalam bekerja

- 3) Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan
- 4) Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Schultz (2018:101) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan

dengan bawahan.

4. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas karyawan maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pranitasari (2019:99) manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan. Sedangkan menurut Arep (2019:103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sari (2019:42) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, musik yang menimbulkan suasana yang gembira dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah jaminan terhadap keamanan, kebisingan, bebas dari gangguan sekitar dan tata ruang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu dari jurnal yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan membandingkan hal yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Fachira, Saptomo, Sabarofek, 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.	<p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Target yang harus dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Standar Pekerjaan <p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Upah dan Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fisik b. Non Fisik <p>Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan waktu b. Tanggung jawab c. Ketaatan aturan 	<p>Metode yang digunakan adalah Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda</p>	<p>Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.</p>

2.	Aryani, Subiyanto, Septyarini, 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	<p>Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Memiliki strategi bisnis yang jelas Memberikan perhatian dan motivasi kerja anggota Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik <p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Engagement Commitmen Satisfaction Turnover <p>Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tunjangan Insentif Fasilitas <p>Disiplin Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu Tanggung jawab yang tinggi 3. Ketaatan terhadap aturan kantor 	<p>Metode yang digunakan adalah Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda</p>	<p>Variabel Kepemimpinan tidak pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai(-2.574) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0.013 > 0.05). Variabel Motivasi kerja pengaruh positif terhadap disiplin kerjadimana ditunjukkan dengan nilai 0,695 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (0,000 < 0.05). Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai 51.982, signifikan ditunjukkan dengan nilai 0.000 < 0.05.</p>
----	---	---	--	---

3.	Oktaria, Nugraheni, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik <p>Kepuasan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan Fasilitas yang memadai Insentif yang sesuai dengan pengorbanan <p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Perluasan kemampuan Pengendalian pekerjaan Menjadi teladan bagi karyawan Afiliasi dengan rekan kerja dalam perusahaan <p>Disiplin kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu Penggunaan alat kantor Tanggung jawab yang tinggi Ketaatan terhadap aturan kantor 	<p>Metode yang digunakan adalah Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda</p>	<p>Lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kompensasi mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dan yang terakhir, motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kerja disiplin. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kerja lingkungan, kompensasi kepuasan, dan motivasi kerja sebesar 49,2%, sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak</p>
----	--	--	--	--

				diteliti dalam penelitian ini.
4.	Susilowati, Hanantijo, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	<p>Kepemimpinan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mempengaruhi bawahannya Mengatur bawahannya Mengotrol bawahannya <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja Keadaan lingkungan <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji yang tinggi Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menghormati Menghargai Taat terhadap peraturan yang berlaku 	<p>Metode yang digunakan adalah Kuantitatif</p> <p>Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda</p>	<p>Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan pekerjaan kepuasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen ini Penelitian ini menggunakan populasi yang meliputi seluruh Staf Sekretariat Kabupaten Sragen sebanyak 41 orang responden, dan seluruh populasi diambil sebagai sampel dengan cara sensus. Alat analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi, uji t, uji F dan determinasi.</p>

5.	Sri sulistyaningsih, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah yang layak Kesempatan untuk maju Pengakuan sebagai individu <p>Gaya Kepemimpinan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Partisipatif Direktif Supportif Berorientasi pada persentasi <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebisingan Suhu udara Penerangan ruangan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran karyawan Ketaatan terhadap peraturan dasar Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja Ketaatan terhadap dalam menjalankan pekerjaan 	<p>Metode yang digunakan adalah Kuantitatif</p> <p>Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap disiplin kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 Karyawan Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y_1 = 0,568X_1 + 0,368X_2 + 0,180X_3$ yang artinya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja</p>
----	--	---	--	--

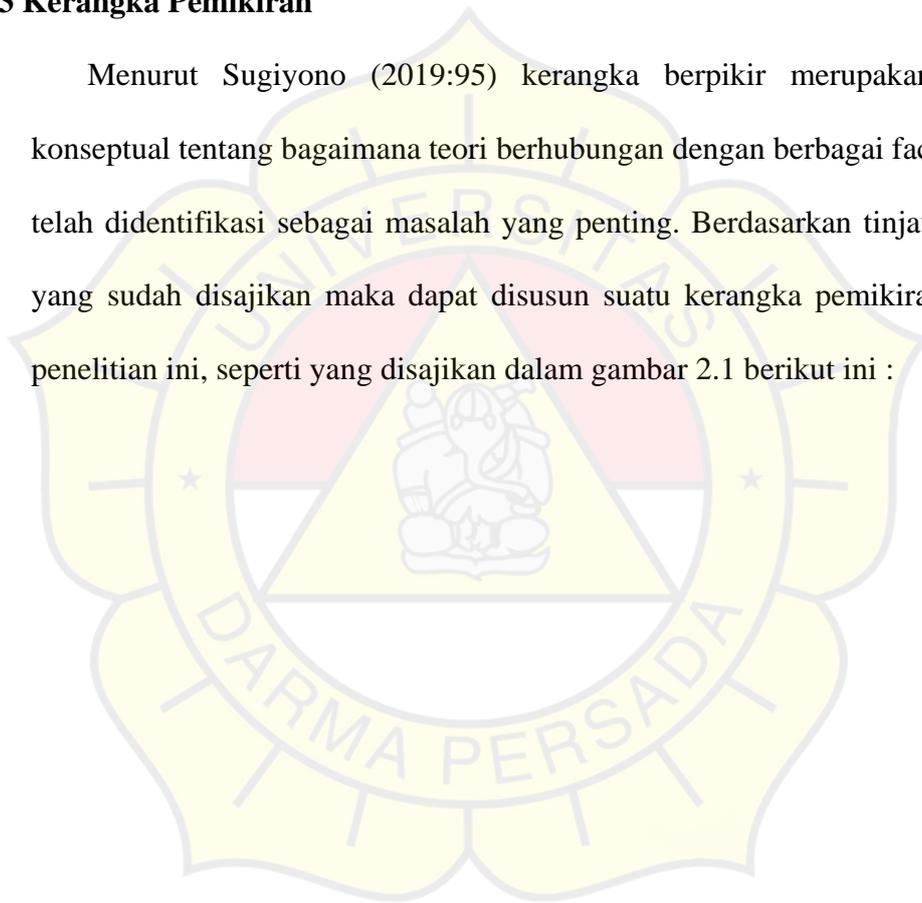
6.	<p>Puspaningrum, Adji, Kristiyani, 2019, Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p>	<p>Absensi Fingerprint :</p> <ol style="list-style-type: none"> Akurat Praktis Keamanan yang tinggi <p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Hubungan sosial Kebutuhan hidup Penghargaan <p>Kepemimpinan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Keterampilan berkomunikasi Keberanian Kemampuan mendengar Ketegasan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kehadiran Penggunaan jam kerja Tanggung jawab 	<p>Metode yang digunakan adalah Kuantitatif</p> <p>Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda</p>	<p>Dilihat secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa: 1) absensi fingerprint tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 3) kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 4) Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa absensi fingerprint, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam</p>
----	---	---	--	--

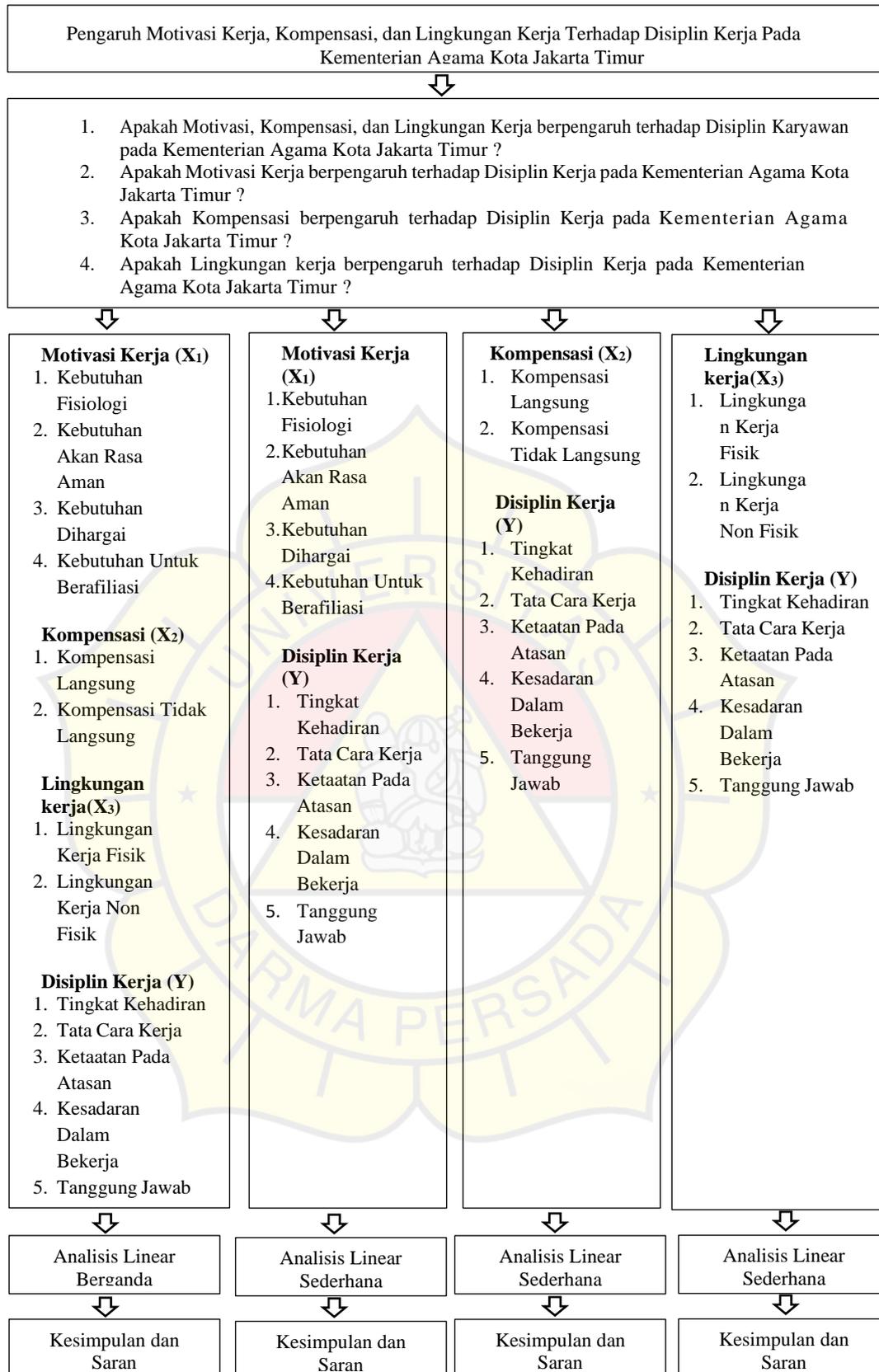
				meningkatkan disiplin kerja karyawan.
--	--	--	--	---------------------------------------

Sumber: Data diolah penulis, 2024.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini :





Sumber: data diolah oleh penulis 2024.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

- a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

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

- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

- c. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

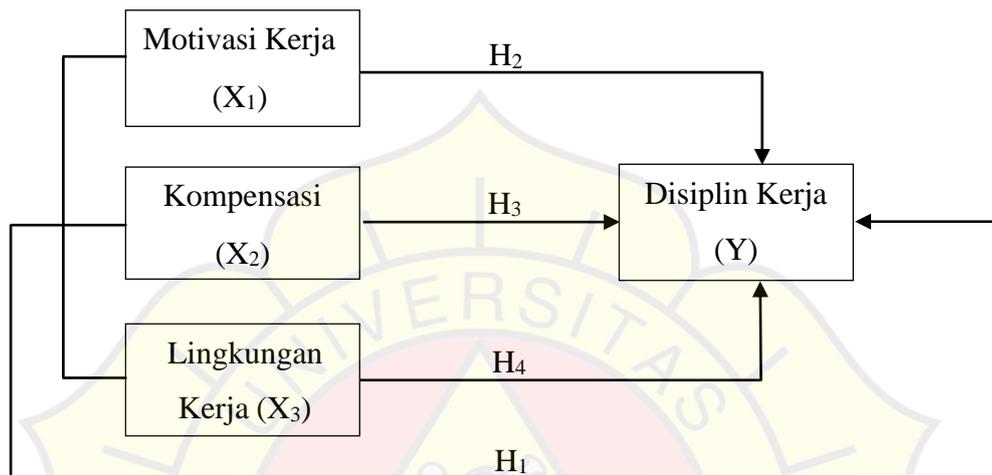
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

Ha: Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) di Kementerian Agama.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis, 2024.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar 2.2 menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni motivasi kerja (X₁), kompensasi (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya motivasi kerja (X₁), kompensasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara bersama- sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$