

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Adalah menganggap bahwa karyawan merupakan kekayaan atau asset utama yang dimiliki oleh setiap instansi Pendidikan yang dikelola dengan baik.adanya MSDM sangat penting untuk Pendidikan sebagai divisi yang mengatur, mengelola dan memberdayakan karyawan yang membantu instansi Pendidikan mencapai tujuannya. Menurut Sukardi (2024:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Irmayani (2022:1) bahwa MSDM, adalah memahami ikatan dan tugas serta kewajiban karyawan dalam proses menyandagunakan, mengembangkan, menilai dan memelihara SDM yang dimiliki dengan tepat dan membawa hasil maksimal demi mencapai tingkat SDM secara optimal. Menurut Sinabela (2021:7) MSDM adalah suatu penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu dalam instansi Pendidikan. Selain itu, manajemen SDM berkaitan dengan perencanaan pekerjaan, perencanaan pegawai,seleksi, penempatan, pengembangan karyawan pengelolaan karir, kompensasi dan evaluasi dari adanya pengembangan tim kerja.

Dari pernyataan yang telah disampaikan beberapa ahli maka disimpulkan jika MSDM merupakan divisi terpenting yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola dan menjadikan karyawan bekerja dengan efektif dan efisien agar menghasilkan yang terbaik bagi instansi Pendidikan demi mencapai tujuannya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Irmayani (2022:6) terdapat empat fungsi dalam MSDM, yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berfungsi untuk merancang kebutuhan SDM dalam sebuah instansi Pendidikan. Perencanaan tersebut terkait dengan penetapan jumlah dan standar yang diperlukan

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Pengorganisasian berguna untuk merancang struktur instansi Pendidikan yang mendefinisikan korelasi antar pekerjaan, antar individu dan berbagai faktor materi lainnya yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

c. Pengarahan (*Direction*)

Pengarahan untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dan ikut berpartisipasi sesuai dengan bidang pekerjaan secara efektif dan efisien demi menggapai tujuan yang diinginkan melalui program *motivating, leading, communication and deployment*.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berguna untuk mengukur dan menilai rencana kerja dan sejauh mana tujuan tersebut dapat di realisasikan. Dengan adanya fungsi ini, MSDM mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dan bagaimana langkah-langkah yang harus diambil untuk melaksanakan perbaikan tersebut.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Terdapat empat tujuan MSDM yang disampaikan oleh Larasati (2019:10), diantaranya :

a. Tujuan Sosial

Tujuan social agar instansi Pendidikan memiliki tanggung jawab terhadap moral karyawan di lingkungan masyarakat yang bertujuan untuk meminimalisir pengaruh buruk dimasa depan, baik terhadap karyawan, perusahaan, maupun untuk masyarakat.

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi digunakan untuk mengatur penempatan karyawan, pengangkatan pimpinan dan penilaian kerja karyawan.

c. Tujuan fungsional

Dibuat untuk mempertahankan kontribusi yang dilakukan oleh divisi SDM sesuai dengan tingkatan yang dibutuhkan oleh instansi Pendidikan.

d. Tujuan individual

Tujuan individual dimaksudkan untuk masing-masing individu yang ada didalam instansi Pendidikan yang hendak dicapai melalui berbagai kegiatan yang ada.

4. Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sinambela (2021:5) mengatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan yang dilakukan oleh manusia yang didasarkan pada empat prinsip, sebagai berikut :

- a. SDM merupakan asset yang penting bagi instansi Pendidikan yang dapat menjadikan manajemen efektif
- b. Keberhasilan sangat penting dicapai oleh instansi Pendidikan apabila kebijakan atau peraturan antara instansi Pendidikan dan karyawan memberikan dampak baik bagi keberhasilan perencanaan strategis.
- c. Manajemen SDM memiliki sangkutan dengan integrasi yang melibatkan seluruh karyawan dan bekerja sama demi mencapai tujuan.

5. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Yusuf (2022:34) menjelaskan untuk mendukung para pemimpin yang menjalankan berbagai unit di instansi Pendidikan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, sebagai berikut:

a. Sasaran instansi Pendidikan

Divisi sdm memiliki berbagai tujuan yang dapat membantu instansi Pendidikan, seperti seleksi karyawan baru, pengembangan dan

pelatihan skil karyawan, penempatan posisi kerja karyawan dan pengangkatan pimpinan baru.

b. Sasaran Fungsional

Dengan adanya sasaran fungsional, divisi SDM akan berada tingkatan yang sesuai dengan berbagai kebutuhan perusahaan, seperti penempatan, pengangkatan, dan penilaian kerja karyawan

c. Sasaran Sosial

Bertujuan untuk memenuhi keuntungan yang dapat instansi Pendidikan raih, misalnya pemenuhan prosedur hokum dan timbal balik antara manajemen dan karyawan.

d. Sasaran Pribadi Karyawan

Sasaran ini membantu karyawan untuk mencapai berbagai tujuan pribadinya dengan meningkatkan kontribusi individu akan mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan instansi Pendidikan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu Lembaga banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu Lembaga atau perusahaan antara lain pekerja, peralatan kerja dan lain-lain. Hal tersebut perlu selalu diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Syahrul Ramdhona (2022:894) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi suatu kelompok dimana didalamnya terdapat berbagai

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi perusahaan.

Menurut Reksohadi Projo (2022:894) lingkungan kerja adalah kondisi keadaan atau tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2019:173) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu dusekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahan.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho (2020:276) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah kondisi lingkungan fisik suatu

perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penjelasan lingkungan kerja terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Tingkat Pencahayaan di lingkungan kerja baik.
 - 2) Suhu udara di lingkungan kerja baik.
 - 3) Suasana di ruang kerja memberikan rasa nyaman dalam bekerja
 - 4) Peralatan dan perlengkapan kerja sudah memadai.
 - 5) Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja.
 - 6) Kebisingan yang ada pada tempat kerja
 - 7) Tata warna di tempat kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi karyawan, yaitu:

- 1) Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja
- 2) Hubungan sesama karyawan membantu karyawan lain dalam bekerja
- 3) Pemimpin bersikap baik dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan

4) Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.

3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Astuti (2022:199) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

- a. Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.
- b. Upah dan tunjangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

4. Dampak Lingkungan Kerja

Menurut Rahayu (2019:20) terdapat dampak dari lingkungan kerja yaitu:

a. **Kenyamanan Karyawan**

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

b. **Perilaku Karyawan**

Yaitu dimana seseorang dalam lingkungan kerja mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan yang nyaman, bersih, sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan di tempat kerja juga cenderung berubah.

5. Lingkungan Kerja Yang Ideal

Menurut Sari (2020:33) lingkungan kerja yang ideal memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja fisiki maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Sukardi (2024:157) Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*).

Menurut Indriani Latifan (2019:21) menunjukkan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Amirudin (2019:33) motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan suatu individu berbuat seperti apa yang dibuat.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah Motivasi adalah suatu daya penggerak yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan efektivitas dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan untuk mencapai kepuasan dan tujuan yang diinginkan, baik itu dalam bentuk pencapaian pribadi maupun untuk organisasi. Faktor-faktor seperti pengakuan, imbalan (seperti gaji), fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Azrul Rizaqi (2024:65) dimensi motivasi terbagi menjadi 3 yaitu :

1) Kebutuhan untuk berprestasi

Berikut indikator pengukuran motivasi sebagai berikut:

- a. Upaya untuk berprestasi baik : Karyawan dapat mengembangkan ide untuk berprestasi yang baik.
- b. Upaya untuk tidak ketinggalan dengan karyawan lain : Karyawan dapat mengembangkan kreatifitas untuk berprestasi.
- c. Upaya mengembangkan diri : Karyawan dapat mengembangkan diri untuk tidak ketinggalan dari karyawan lain.
- d. Upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja : Karyawan mendapatkan pengakuan hasil kerja dari perusahaan.

2) Kebutuhan untuk berafiliasi

Berikut indikator pengukuran motivasi sebagai berikut:

- a. Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan : Karyawan mempunyai semangat untuk bekerja dengan melaksanakan dengan baik.
- b. Semangat untuk dapat bekerja sama: Karyawan mempunyai semangat untuk dapat bekerja sama antara atasan dan bawahan.
- c. Semangat mematuhi segala aturan yang ada : Karyawan menghormati pimpinan/atasan

- d. Selalu menghormati pimpinan : karyawan selalu menghormati antar sesama karyawan atasan atau bawahan.
- 3) Kebutuhan untuk kekuasaan
- a. Karyawan berusaha agar dirinya dihargai oleh perusahaan
 - b. Karyawan berusaha untuk tidak diremehkan oleh perusahaan.
 - c. Kehadiran Karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Agus Ariyanto (2022:12) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan eksternal :

a. Faktor Internal

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

b. Faktor Eksternal

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

4. Tujuan Motivasi

Menurut Rizma (2022:11) tujuan motivasi adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Adam Hidayatullah (2023:15) terdapat jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Adalah motivasi intrinsik yaitu karena tidak adanya rangsangan dari luar karena motivasi tersebut sudah ada pada diri individu sesuai dengan kebutuhannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Timbulnya motivasi ekstrinsik yaitu karena adanya rangsangan dari individu. Contohnya dapat ditemui di dunia kerja.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Djaya (2021) Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Basuki (2019:218) kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat di definisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Pemberian kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan kinerja. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra dari prestasi pengguna tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi adalah bentuk seluruh imbalan yang telah diterima karyawan atau hasil kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Beberapa dimensi kompensasi menurut Badriyah (2019:164) yaitu:

a. Kompensasi keuangan (Langsung)

Untuk pemberian sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan, lalu diterima secara langsung dalam bentuk gaji atau upah.

- 1) Gaji : Merupakan balas jasa yang telah diberikan secara langsung kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti
- 2) Bonus: Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya
- 3) Insentif : Merupakan tambahan balas jasa yang diberikan karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.

b. Kompensasi keuangan (Tidak Langsung)

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan dalam berbentuk uang, tetapi berbetuk fasilitas. Kompensasi bukan keuangan merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan karena diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja.

- 1) Cuti: Cuti merupakan bagian dari hak karyawan untuk melakukan izin atau libur sementara waktu ada berbagai macam cuti yaitu cuti tahunan, cuti sakit dan cuti hari raya .
- 2) Tunjangan Hari Raya (THR): Karyawan cuti dari perusahaan seperti cuti tahunan, cuti sakit dan cuti hari raya.
- 3) Tunjangan Hari Tua: Perusahaan memberikan tunjangan dihari tua sebagai penghasilan karyawan meninggal, cacat dan sebagainya.

4) Tunjangan Pensiun: Perusahaan membayarkan tunjangan pensiun kepada karyawan.

5) Tunjangan Pengobatan: Fasilitas yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan mencukupi dan masih dalam keadaan baik.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Winata (2022:21) menjelaskan beberapa tujuan dari kompensasi yang diberikan oleh instansi pendidikan kepada karyawan sebagai berikut:

a. Adanya Ikatan Kerja

Instansi Pendidikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya agar karyawan yang bekerja memiliki ikatan berat dengan instansi Pendidikan.

b. Motivasi

Dengan lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif maka karyawan akan bekerja lebih giat lagi karena memotivasi untuk menghasilkan kerja yang baik bagi instansi Pendidikan.

c. Penghargaan Bagi Karyawan

Kompensasi diberikan kepada instansi Pendidikan kepada karyawan sebagai salah satu bentuk penghargaan atas kerja keras yang diberikan karyawan untuk kemajuan instansi Pendidikan.

4 . Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Winata (2022:240) terdapat faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

a. Harga Pekerjaan

Instansi Pendidikan akan menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

b. Sistem Kompensasi

Setelah instansi Pendidikan menentukan harga pekerjaan kepada setiap karyawan selanjutnya akan membuat system kompensasi yang detail dengan dasar yaitu prestasi kerja dan waktu .

c. Tingkat Hidup

Instansi Pendidikan akan memberikan kompensasi kepada karyawan menyesuaikan dengan domisili instansi Pendidikan tersebut berdiri.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap instansi Pendidikan pasti memiliki peraturan masing-masing, tujuannya baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk mengikat para karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan namun nyatanya masih banyak karyawan yang melanggar aturan-aturan yang telah dibuat contohnya peraturan yang masih banyak dilanggar oleh karyawan yaitu berkaitan dengan disiplin kerja.

Menurut Rusyan (2021:67) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu beban tanggung jawab yang berhubungan dengan sikap, mental dan perilaku yang melekat pada diri seseorang cara melakukan berbagai tugas yang telah amanahkan kepadanya.

Menurut Kompri (2020:17) mengungkapkan jika pada dasarnya

disiplin kerja merupakan tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mendorong para karyawan untuk dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku didalam perusahaan .

Menurut Rivai (2022:183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja adalah tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas yang diamanahkan dengan sikap, mental, dan perilaku yang baik. Disiplin juga mencakup tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, disiplin kerja berfungsi sebagai alat bagi pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang ada. Disiplin yang baik akan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

2. Dimensi dan indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2019:120) menjelaskan terdapat lima dimensi dalam disiplin kerja, antara lain :

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran atau yang biasa disebut sebagai jumlah kehadiran karyawan yang dapat diketahui dalam jangka waktu tertentu.

Frekuensi kehadiran karyawan dapat dilihat melalui data absensi.

Berikut ini beberapa indikator dari frekuensi kehadiran yaitu:

1) Ketetapan Waktu Datang Ke Tempat Kerja

Setiap instansi mempunyai jam masuk kerja yang telah ditemukan.

Semua karyawan wajib untuk mentaati aturan tersebut

2) Ketetapan jam pulang kerja

Keterlambatan paada waktu kehadiran karyawan ke tempat kerja dapat menyebabkan beberapa pekerjaan. Hal itu dapat mempengaruhi keterlambatan pada jam pulang kerja karyawan.

b. Tingkat Kewaspadaan

Kewaspadaan dalam bekerja sangat diperlukan agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan, baik kepada karyawan maupun instansi Pendidikan.

1) Kewaspadaan dan Berhati-hati Dalam Bekerja

Sikap waspada dalam bekerja dapat menghindari dari kecelakaan kerja.

2) Menjaga dan Merawat Peralatan Kantor

Fasilitas kerja yang telah diberikan oleh instansi Pendidikan diharapkan dapat dijaga dan dirawat dengan baik agar tidak menghemat pekerjaan.

c. Ketetapan Pada peraturan Kerja

Karyawan harus mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh instansi Pendidikan agar tidak ada penyelewengan.

1) Bekerja Dengan Mengikuti Cara Kerja Yang Telah Ditentukan

Setiap instansi Pendidikan mempunyai cara tersendiri dalam bekerja. Salah satu contohnya dalam waktu pelayanan.

2) Taat pada Perintah Atasan

Biasanya atasan sudah mempunyai cara atau strategi tersendiri untuk dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

3) Kelengkapan Pakaian Seragam Instansi Pendidikan

Pakaian Seragam diperlukan agar dapat mengetahui karyawan yang bekerja di instansi Pendidikan tersebut. Selain pakaian seragam, tanda pengenal diri juga perlu digunakan agar dapat mengetahui identitas diri karyawan.

d. Etika Kerja

1) Tingkah Laku Karyawan Terhadap Atasan dan Rekan Kerja

Sikap karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar hubungan baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Jika karyawan tidak dapat menjaga sikapnya, maka akan menghambat pekerjaan, salah satunya karena tidak disukai dengan atasan maupun rekan kerja.

2) Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Hal utama yang diperlukan dalam bekerja selain keahlian, yaitu kejujuran. Tanpa adanya kejujuran akan merusak citra diri sendiri maupun instansi Pendidikan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Saurma (2023:16) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

a. Faktor Kepribadian

Adalah Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang.

b. Faktor lingkungan.

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan, lingkungan social.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Kompri (2020:173) bahwa terdapat tujuan dari disiplin kerja antara lain:

- 1) Dengan adanya disiplin kerja diharapkan karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak yang berkepentingan dengan instansi Pendidikan.
- 3) Karyawan dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana yang telah diberikan dengan baik.

a. Standar Disiplin Kerja

Kompri (2020:18) Menjelaskan mengenai disiplin kerja apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan, maka berikan kesempatan untuk karyawan tersebut memperbaiki kesalahannya. Berikut tindakan yang harus diatur yaitu:

- 1) Jika karyawan tidak melakukannya dengan konsekuesn, berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Jika karyawan melakukan kesalaha, maka karyawan harus menerima konsekuensi dari pelanggaran yang di lakukannya.

Penegakan pada standar disiplin dapat dikatakan adil atau sah apabila pencatatan bukti pelanggaran tersebut sesuai dengan fakta.

Beberapa yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan:

- a) Kehadiran
- b) ketetapan
- c) Ketetapan waktu
- d) Perilaku

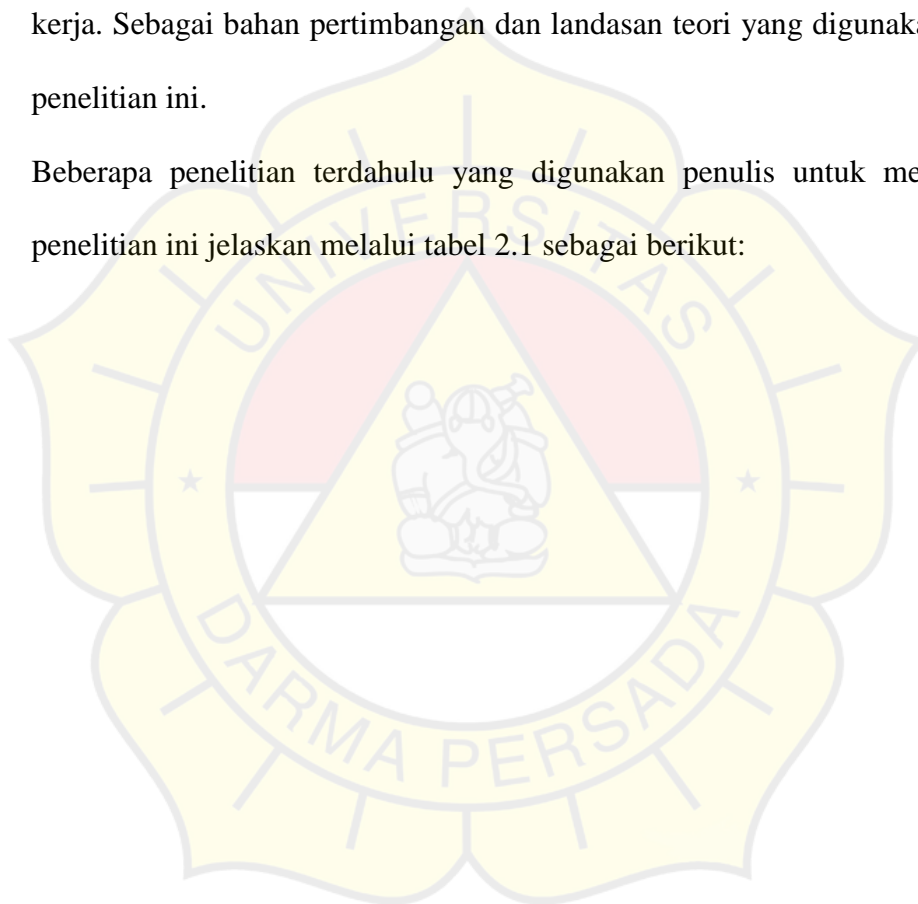
5. Pelanggaran Disiplin

Menurut Hasibuan (2019:119) pelanggaran disiplin adalah serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan ketidaktaatan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan norma kehidupan yang berlaku karena tidak adanya kesadaran dari dalam dirinya untuk mencapai sebuah tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memerlukan dan memperdalam penelitian terlebih dahulu dari berbagai sumber baik dari jurnal maupun penelitian sebelumnya mengenai teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

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



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	<p>Fachira dan Heri Saptomo (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.BRI Persero (Tbk) Cabang Manokwari</p> <p>Jurnal : Cakrawala Manajemen Bisnis Vol 3 No 1 Mei 2020</p>	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Target yang harus di capai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan <p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Promosi Karir <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suasana kerja b. Kondisi ruang kerja <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketetapan waktu b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab d. Ketetapan terhadap peraturan kantor 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. BRI (persero) Tbk Cabang Manokwari</p>
2.	<p>Ardin Putra dan Kartini Aprianti</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol.8 nomer 1 2020 ISSN: 2686-2646</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kerja sama b. Ketersediaan sarana kerja c. Suasana kerja <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketetapan waktu b. Tingkat kepatuhan kepada peraturan c. Menggunakan peralatan kantor dengan baik d. Tanggung jawab 	<p>Metode Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima</p>
3	<p>Mela Aryanai dan E Didik Subiyanto</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan</p>	<p>Kepemimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. pendorong b. Kepuasan kerja c. Produktivitas 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.</p>

No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magenta)</p> <p>Jurnal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan public Vol. VII No. 2 Tahun 2021</p>	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja kerja b. Kepemimpinan c. Pelayanan publik <p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja b. Kepemimpinan c. Motivasi <p>Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketetapan waktu b. Tingkat kesetiaan c. Tanggung jawab 		<p>Motivasi pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Variabel kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (Studi pada perusahaan air minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magenta</p>
4	<p>D.Sufian,S.& Rachmansyah, Y. (2019)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan Pt. Plta Kec. Batang Merangin</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis,7 (1), 19-34</p>	<p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaya kepemimpinan b. Komunikasi pemimpin c. Pengambilan keputusan d. Pemberian teladan e. Motivasi dan pengaruh <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan kerja fisik (kebersihan, pencahayaan, suhu, keamanan) b. Lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan, budaya kerja, kenyamanan psikologis <p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerja fisik 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLTA Kec. Batang Merangin</p>

No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Beban kerja mental c. Kesesuaian kapasitas individu dengan tugas d. Target dan deadline pekerjaan Disiplin Kerja: a. Kepatuhan terhadap aturan kerja b. Ketetapan waktu (absensi dan kehadiran) c. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan d. Konsistensi dan etika kerja e. Ketetaatan terhadap perintah atasan		
5	Moch. Sultoni Dan Rismawati Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 11 No. 8 Agustus 2022 ISSN : 2462-0593	Kompensasi a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas Motivasi : a. Penghargaan kebutuhan social b. Kebutuhan rasa aman c. Keamanan ditempat kerja d. Hubungan anantara pegawai di tempat kerja Lingkungan Kerja: a. Suhu udara ditempat kerja	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kehutanan Provinsi Jawa Timur

No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Kebisingan ditempat kerja c. Tata warna ditempat kerja d. Keamanan ditempat kerja e. Hubungan antar pegawai f. Penerangan di tempat kerja Disiplin Kerja: a. Ketetapan waktu b. Menggunakan peralatan kantor c. Tanggung jawab		
6	Gita Nopita Sari, Sri Eka astutianingsih. (2021) Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Jurnal : Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol.7 No.1 P-ISSN: 2443-2830 e-ISSN:2460-9471.	Stres Kerja a. Beban kerja berlebihan b. Tekanan Waktu c. Kepemimpinan: a. Pelatihan b. Budaya organsiasi Lingkungan Kerja: a. Lokasi kerja b. Hubungan kerja c. Fasilitas kerja Disiplin Kerja: a. Etika Kerja b. Ketaatan pada aturan perusahaan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Sters Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
7	Saragih (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Cinta Raja E.ISSN : 2716-2249	Kompensasi: a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan Motivasi : a. Upah yang layak b. Kesempatan untuk maju c. Pengakuan sebagai individu	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	1. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja 3. Lingkungan kerja

No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja Disiplin Kerja: a. Taat pada aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan		berpengaruh terhadap disiplin kerja
8	Said Muhammad Rizal (2019) Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Taming Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No 1, 2019: ISSN 2623-2634	Motivasi: a. Motivasi Internal b. Motivasi Eksternal Pengawasan: a. Akurat b. Tepat waktu c. Objektif dan menyeluruh d. Fleksibel Kepemimpinan: a. Pengakuan atas status para bawahan b. Memperhitungkan faktor disiplin kerja para bawahan c. Perhatian pada kesejahteraan bawahan d. Penghargaan terhadap ide bawahan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi memberikan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan Pengawasan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan Secara keseluruhan motivasi, pengawasan, dan

No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Disiplin Kerja: a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja		kepemimpinan secara Bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai
9	Wakisto Adi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung. Jurnal Ekobis Dewantara Vol.3 No.3 September 2020	Lingkungan Kerja: a. Kenyamanan keamanan b. Keentraman Motivasi : a. <i>Engagement</i> b. <i>Commitment</i> c. <i>Satisfaction</i> d. <i>Turnover</i> Kompensasi; a. Tunjangan b. Insentif c. Fasilitas Disiplin Kerja: a. Ketetapan waktu b. Menggunakan peralatan kantor c. Tanggung jawab tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Temanggung
10	Transisius Timuneno. (20220) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang Jurnal: Ekonomi & Ilmu Sosial Vol.4	Lingkungan Kerja: a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Hubungan antar pegawai e. Ruang gerak f. Kemauan bekerja Kompensasi: a. Upah dan gaji b. Insentif	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.

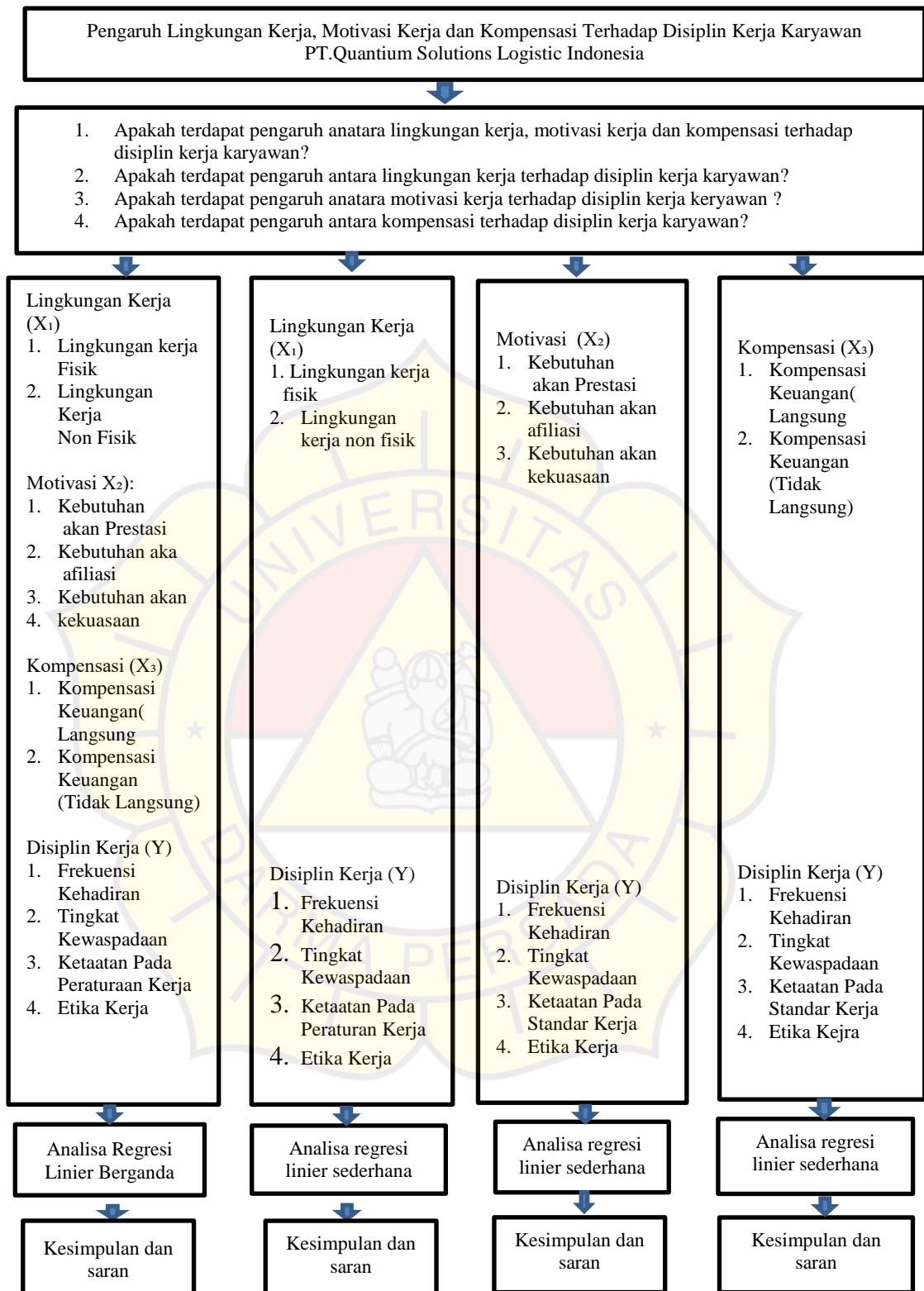
No	Nama Penelitian/Tahun/ Hasil Penelitian	Variabel Yang Diteliti Dan Dimensinya	Metode Dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	No.3 Juni (2023) ISSN 2747-125 XGlory	c. Tunjangan fasilitas Motivasi: a. Pengakuan b. Hasil itu sendiri c. Tanggung jawab d. Kondisi kerja Disiplin Kerja: a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap aturan organisasi c. Taat terhadap aturan perilaku d. Taat terhadap aturan lainnya		ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Kupang

Sumber: Diolah Penulis Tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagian masalah penting. Dalam penelitian ini penulis membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia. Oleh karena itu perlu disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami isi dari apa yang dibahas dalam penelitian ini.

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



Sumber : Diolah Penulis 2025

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

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

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) , Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia .

Ho₁ : Diduga tidak berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia

Ha₁: Diduga berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia .

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia .

Ho₂ : Diduga tidak berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia.

Ha₂: Diduga berpengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia.

3. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia.

H_{03} : Diduga tidak berpengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia

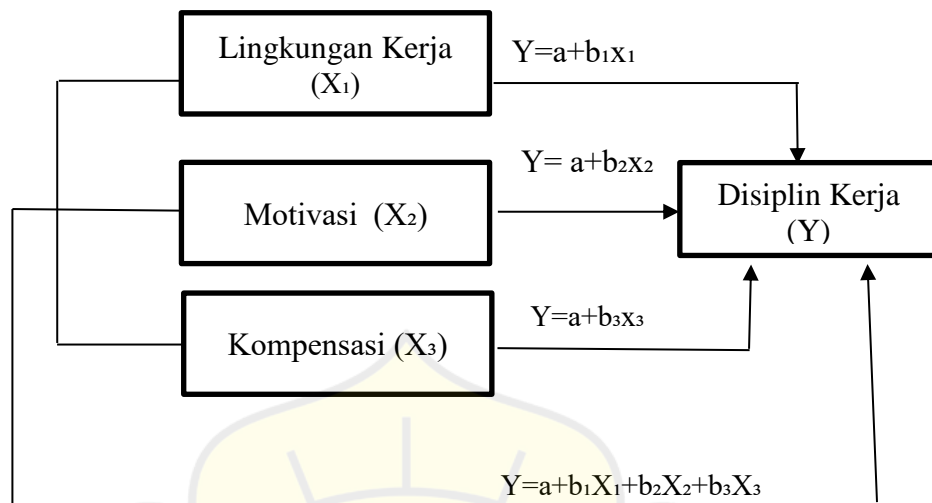
H_{a3} : Diduga berpengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap disiplin kerja(Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia.

4. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia .

H_{04} : Diduga tidak berpengaruh antara Kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia .

H_{a4} : Diduga berpengaruh antara Kompensasi (X_3) terhadap disiplin kerja(Y) Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia.

Dari penetapan hipotesis tersebut dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2025

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar 2.2 dapat dijelaskan paradigma penelitian diatas dapat dijelaskan keterkaitan variabel independen terhadap dependen secara simultan atau sama-sama dari parsial. Untuk pengaruh variabel independen dan dependen. Dimana terdapat tiga variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Kompensasi (X₃) . satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja (Y), dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu dengan rumusan regresi : $Y = a + bx$ (sederhana). Sedangkan secara simultan dapat dirumuskan dengan persamaan regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$ (berganda).