BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai factor produksi, seperti halnya factor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan pengeluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (a*sset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.[1] Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan karyawan pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat memengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik,

[1]Veithzl Rivai Zainal, et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusiauntuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 6

efektivitasnya akan merosot lebih cepat dari pada sumber daya yang lainnya. Teknik pengelolaan sumber daya manusia juga akan semakin sederhana berkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berlangsung. Berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan koordinasi dan komunikasi antar bagaian dalam organisasi menjadi lebih mudah.[2]

Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya manusia yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurutisolasi yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi SDM lainnya. Dalam berbagai kegiatan setiap negara telahsiap dan mulai melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing dipasaran global.

---

[2] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 205), hlm. 27

Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia, baik secara mikro yaitu perbaikan manajemen SDM dalam perusahan yang terlibat dalam persaingan global, serta secara makro yaitu perbaikan angakatan kerja dalam skala nasional.

Alasan utama perbaikan kualitas SDM dalam perusahaan terutama karena peran strategis SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasai. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kualitas SDM-nya. Dengan demikian, berapa penting peran strategis nya pengembangan dan peningkatan kualitas SDM dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan era globalisasi. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang.

SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Bila

pengelolaan SDM dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan SDM dapat bekerja secara produktif.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami MSDM yang selanjutnya akan memudah kan kita dalam mengidentifikasikan tujuan MSDM. Tujuan MSDM adalah meningkat kan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.[3] Para manajer dan departemen MSDM mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

a. Tujuan sosial

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan

[3]Veithzl Rivai Zainal, et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 4-8

bisnis merupakan bagian yang integral dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan efektif selama menjalankan aktiviitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perubahan bisnis mematuhi nilai dan norma aturan. Serta setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, agar setiap pekerja diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuatuntuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
2) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
3) Menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungn kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

4) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut untuk mampu program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan.

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktiviasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkinakan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan.

3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyeduakan dan mempertahan kan tenagakerja yang efektif dan berkualitas.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi dengan

kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi.

b. Rekrutmen

Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktivitas para karyawannya. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka prestasi organisasi tidak akan menonjol. Rekrutmen sumber daya manusia menjadi aktivitas departemen MSDM yang penting. Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan.

c. Seleksi

Dalam menyelesaikan karyawan baru, departemen MSDM biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkat kan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kinerja sumber daya manusia. Aktivitas pelatihan ini mengajarkan keahlian baru,

memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap dan tanggung jawab para karyawan. Aktivitas pengembangan dirancang untuk mendidik karyawan sehingga mereka siap dipromosikan dan mampu memandang peran mereka dalam organisasi secara lebih luas.

e. Penilain prestasi kerja

Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja secara individual akan sangat bermanfaat bagi kemajuan orgnisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan factor penting untuk memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan. Suatu kompensasi dapat berupa financial ataupun non finansial. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapat kan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

g. Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja

Setiap organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat. Program keselamatan kerja yang

efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja.

h. Hubungan karyawan

Untuk menghindarkan kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pimpinan (manajemen), maka biasanya karyawan membentuk serikat pekerja guna menghadapi pihak pimpinan apabila diperlukan. Kegiatan seperti itu akan menimbulkan konflik dan berbagai kendala bagi pihak manajemen. Untuk itu, peranan pemerintah, dalam hal ini departemen tenaga kerja menjadi sangat penting sebagai penengah.[4]

B. Hakikat Disiplin Kerja Karyawan

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.[5]

Menurut Siagian, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan,

---

[4]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 205), hlm. 35-40

[5]Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm 290.

sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.[6]

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo disiplin kerjadapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.[7] Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.[8]

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo, secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

---

[6] Siagian,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hal 305.

[7]Siswanto Sastrohadiwiryo, *Mnajemen Tenaga Kerja Indonesia,* hal 291

[8]Mohammad As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri ed Ke-4*, (Yogyakarta : Liberti,2001), hlm. 230.

a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.[9]

3. Indikator Disiplin Kerja Kayawan

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berate bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

[9]Muhammad Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2004), hlm. 106.

karyawan bersangkutan, agar diabekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Keteladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akanbaik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan

harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

f. Sansi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan akan berkurang.[10]

Menurut singodimedjo dalam bukunya sutrisnoedi yang berjudul menejemen sumber daya manusia tahun 2014 cetakan ke6 penerbit pranada media grub jakarta

C. Hakikat Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang berada di dalam bagian diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau pikiran sadar.lain halnya dengan kecerdasan spiritual, kecerdasan spiritual merupakan kita tidak hanya mengakui nilai- nilai yang ada. Kecerdasan emosional karyawan besar peranannya dalam memberikan layanan kepada nasabah. Komponen emosional merupakan atribut mendasar

[10]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta:PT. Bumi Aksara: 2007) hlm.194

dalam membentuk kepuasan nasabah, karena tanpa kecerdasan emosional yang memadai, nasabah tidak akan merasa puas dengan layanan yang diberikan karyawan.

Menurut Goleman Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan setiap kegiatan atau pengolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap yang didasarkan pada pikiran yang sehat. Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah orang yang mampu mengendalikan diri dari gejolak emosi, memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu menerima kenyataan, dapat merasakan kesenangan meskipun dalam kesulitan.[11]. Menurut Hasibuan, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam lembaga maupun organisasi. Kesadaran disini berarti sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Inti dari disiplin kerja adalah bagaimana seseorang menaati semua peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini berkaitan erat dengan

[11]Sukma dinata, *Landasan Psikologi*, hlm 97

kepemimpinan, kemampuan individu, hubungan kemanusiaan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja individu. Hubungan kemanusiaan tidak lepas dari keterampilan individu dalam mengelola emosi orang lain atau biasa disebut dengan keterampilan membina hubungan. Keterampilan membina hubungan membuat individu dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain sehingga dapat melakukan interaksi dengan lancar dan cermat dalam membaca situasi sosial. Keterampilan membina hubungan akan mudah dilakukan jika individu memiliki kecerdasan emosional yang baik.[12]

2. Komponen Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman membagi kecerdasan emosional menjadi lima komponen penting.

a. Kesadaran diri atau mengenali emosi diri sendiri

Mengenali perasaan dan kesadaran diri merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan mengetahuiapa yang dirasakan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membantu membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kaut.

b. Pengaturan dan mengolah emosi diri

Mengelola emosi adalah menangani emosi sendiri agar mempunyai dampak positif, peka terhadap kata hati dan sanggup

[12] H.M.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT Bumi Akasara)

menunda kenikmatan sebelum tercapai satu tujuan, serta mampu menetralisir tekanan emosi.

c. Memotivasi sendiri

Kemampuan menggunakan keinginan agar dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang baik. Kunci motivasi adalah memanfaat kan emosi, sehingga dapat mendukung kesuksesan hidup seseorang.

d. Mengenaliemosi orang lain

Mengenaliemosi orang lain yaitu kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat.

e. Membina hubungan dengan orang lain atau keterampilan sosial.

Membina hubungan merupakan kemampuan mengendalikan dang menagani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi dan jaringan social, berinteraksi dengan lancer, memahami dan bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

Dengan adanya kecerdasan emosional dapat menghasilkan kualitas produk yang baik bagi perusahaan. Demikian juga dengan pengukuran kecerdasan emosi terhadap tingkat kinerja karyawan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang

dimiliki untuk menghasilkan output tertentu, sehingga dapat diketahui kualitas dan kuantitas kerja karyawan (kinerja) dalam perusahaan.[13]

3. Indikator

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional, yaitu:[14]

a. Mengenali perasaan

Kemampuan dalam melihat perasaan diri sendiri dari waktu kewaktu. Dalam tahap ini diperlukan adanya pemantauan atas perasaan secara berkesinambungan, agar muncul wawasan kejiwaan dan pemahaman tentang diri. Apabila individu tidak mampu untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya, ia berada dalam kekuasaan perasaan. Karena itu, tidak peka akan perasaan yang sesungguhnya akan berakibat buruk bagi pengambilan keputusan.

b. Mengelola perasaan

Kemampuan dalam mengelola perasaan dibutuhkan supaya perasaan yang terungkap itu tepat. Dalam hal ini diperlukan kesadaran diri. Perasaan seseorang dikatakan dikelola dengan baik, bila individu mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan, dan ketersinggungan, dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu.

---

[13]Wangsa widjaja, *Kecerdasan SDM dan Emosional*, (Jakarta : PT RajaGrafido Perseda, 2010), hlm 260

[14]Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, hlm 16

c. Memotivasi diri

Arti dari memotivasi diri adalah usaha yang dilakukan seseorang tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Kemampuan seseorang dalam memotivasi diri dapat terlihat dari hal-hal sebagaiberikut: a) cara mengendalikan dorongan hati; b) derajat kecemasan yang berpengaruh terhadap unjuk kerja seseorang; c) kekuatan berpikir positif; d) optimism; dan e) keadaan*flow* (mengikutialiran), yaitu keadaan ketika perhatian seseorang sepenuhnya tercurah kedalam apa yang sedang terjadi, pekerjaannya hanya terfokus pada satu objek. Bila seseorang memiliki kemampuan memotivasi diri, ia akan cenderung memiliki pandangan yang positif dalam menilai segala sesuatu yang terjadi dalam dirinya.

d. Empati

Kemampuan seseorang dalam memahami perasaan orang lain dan berusaha untuk merasakan perasaan orang lain.

e. Ketrampilan sosial

Kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan social dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan social secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

D. Hakikat Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.[15]

Mangkunegara menyatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.[16]

Luthans menyatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.[17]

Dari pengertian motivasi dari pendapat diatas maka dapat penulis menyimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah

---

[15]Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm 95.

[16]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 93.

[17]Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10* (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm 270.

mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Darma Tintri mengatakan hubungan motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam memberikan pelayanan yang professional kepada konsumen dan etos kerja. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya.[18] Umi Yoesana, berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.[19]

2. Karakteristik Motivasi

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu

1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2) Berani mengambil dan memikul resiko
3) Memiliki tujuan realistik
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan

---

[18]Darma Tintri.F, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Food Station Tjipinang Jaya*(Gunadarma,2(2), hal 1-13.

[19]Umi Yoesana, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Maura Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.* eJournal Pemerintahan Integratif,2013, hal 13-27.

5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

3. Indikator Motivasi

a. Faktor Motivasional

indikasi yang mengukur tingakat motivasi kerja di dalam diri seorang karyawan, atau kemampuan dalam bekerja yang bersumber dari dalam diri sendiri.

b. Faktor Higine

indikasi yang mengukur factor sekeliling karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

c. Faktor Need Of Power

indikasi yang mengukur tentang kamauan karyawan dalam bekerja secara maksimal karena kainginan karyawan untuk bias menduduki suatu posisi tertentu atau jabatan tertentu dalam organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi dirinya.

d. Faktor Nedd Of Achievement

indikasi yang mengukur kemampuan atau skill seseorang dalam bekerja sehingga bias berpengaruh terhadap motivasi di dalam dirinya.

e. Faktor Need Of Afiliation

indikasi yang mengukur motivasi kerja karyawan karena adanya teman sekeliling atau orang disekitar yang dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi diri dalam bekerja.[20]

E. Hakikat Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja.

Menurut Khair, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsure biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia.[21]

Sedangkan menurut Handoko, bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan kepada para

---

[20]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta:PT. Bumi Aksara: 2007) hlm.194

[21]Hazmanan Khair Pasaribu, *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. (Medan: Madesatera, 2017), hlm 4.

karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya.[22]

Edy Sutrisno mengatakan bahwa besar kecilnya kompenasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu menjamin tegaknya disiplin kerja. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.[23] Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Wibowo menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tegana tau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.[24]

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan. Sebagai

---

[22]Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPEE, 2008), hal 155.

[23]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Pranada Media Group, 2014)

[24]Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

karyawan memahami peranan kompensasi adalah penting dalam rangka mencapai tujuan mereka yaitu kesejahteraan saat ini dan masa depan. Sementara bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan.[25]

2. Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

---

[25] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) hal 197

e. Pengendalian biaya

Dengan system pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekruitmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

3. Indikator

a. Berat Ringan Pekerjaan

Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi daripada pekerjaan yang tidak mengandung risiko tinggi.

b. Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.

c. Jabatan/Pangkat

memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.

d. Pendidikan

Dalam pemberian kompensasi balas jasa tentuma salah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan untuk menuju prestasi.

e. Waktu Bekerja

makin lama karyawan bekerja tentu akan mengaharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, sudah tentu harus mendapatkan pendapatan atau kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang bersangkutan.

f. Kemampuan Perusahaan

Pemberian kompensasi balas jasa sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.

F. Hakikat BMT

1. Pengertian BMT dan Berdirinya BMT

BMT merupakan koperasi atau lembaga keuangan non-bank, kegiatan usahanya berupa menghimpun dana maupun menyalurkan dana mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PP RI No. 9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan

usaha koperasi jasa keuangan syariah dan peraturan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standard operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang sah dan legal. Sebagai lembaga keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah.[26]

Lembaga keuangan non-bank secara operasional dibina dan diawasi oleh Departemen Keuangan yang dijalankan oleh BAPEPAM (Badan Pengawas Pasar Modal). Sedangkan pembinaan dan pengawasan dari sisi pemenuhan dari prinsip-prinsip syariah dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional MUI (Majelis Ulama' Indonesia).[27]

BMT juga berperan dalam segisosial, peransosial BMT terlihat pada definisi *Baitul Maal*, sedangkan peran bisnis terlihat dari definisi *Baitul Tamwil.* Sebagai lembaga bisnis, BMT lebih mengembangkan usahanya pada sector keuangan yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sekto rekonomi yang halal dan menguntungkan.[28]

BMT (*Baitul Maal wat Tamwil*) dalam pengertian lain di artikan sebagai balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *Bayt al-mal*

---

[26]Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mall Watamwil*, hlm. 129.

[27]Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 45-46

[28]Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Mal wat Taamwil*, (Yogyakarta: UII Press 2004), hlm. 126

wa al-tamwil dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu BMT juga bias menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkaannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.

Dengan demikian, keberadaan BMT dapat dipandang memiliki fungsi utama, yaitu sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana masyarakat yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang diberikan pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti mengelola kegiatan perdagangan, industri, dan pertanian.[29]

Dengan semakin banyaknya model lembaga keuangan syariah, salah satunya BMT yang ada di masyarakat, maka akan semakin memperketat persaingan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang

[29]Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009),hlm 488

memadai, termasuk yang paling utama adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.[30]

G. PenelitianTerdahulu

Penelitian yang terdahulu berhubungan dengan mengambil tema "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung dan Istiqomah Tulungagung" penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini memiliki variasi yang berbeda, seperti penggunaan variabel yang berbeda, metode yang berbeda dan tahun yang berbeda. Penelitian yang terkait dengan penelitian ini, yakni :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Karyawan

   Penelitian yang dilakukan oleh Risma Nike Yusmanisari, Sasongko, Sri Wahjuni yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia cabang Jember. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah bahwa pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember.[31]

---

[30]Yayat M Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta PT Grasindo 2006), hlm. 180

[31]Risma Nike Yusmanisari, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . BANK Muamalat Indonesia Cabang Jember*,Jurnal e. SOSPOL, Vol XXX, (UniversitasJember).

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan variabel X kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel X kecerdasan emosional, motovasi dan kompensasi. Selain itu perbedaan yang lain yang terletak di tempat pengambilan sampel pada penelitian terdahulu pengambilan sampelnya di Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember sedangkan penelitian saat ini di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Fona Mahdani, Hafasnudin dan Adam. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan (studi pada kanwil PT BANK Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Banda Aceh). Metode yang digunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap variable mediasi kepuasan kerja tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable mediasi kepuasan kerja.[32]

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu metode yang digunakan metode SEM, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Selain itu variabel X yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan motivasi, kecerdasan emosional dan

[32]Fona Mahdani, Hafasnuddin dan Muhammad Adam, *Pengaruh Motivasi Kecerdasan Emosional dan Keadilan organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh)*, Jurnal Magister Mnajemen, Vol. 1, No.1, (Universitas Syariah Luala Banda Aceh, 2017).

keadilan organisasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel X yang digunakan kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi. Perbedaanatau yang mempengaruhi dalam penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel Y yaitu kepuasan nasabah dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini variabel yang digunakan disiplin kerja karyawan. Selain itu perbedaan lain terletak pada pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu di PT. BANK Rakyat Indonesia Tbk. Banda Aceh, sedangkan penelitian ini pengambilan sampelnya di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fona Mahdani, Hafasnudin dan Adam. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan (studi pada kanwil PT BANK Rakyat Indonesia (persero) Tbk.Banda Aceh). Metode yang digunakan *Structural Equation Model*(SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap variable mediasi kepuasan kerja tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable mediasi kepuasan kerja.[33]

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu metode yang digunakan metode SEM, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan

[33]Fona Mahdani, Hafasnuddin dan Muhammad Adam, *Pengaruh Motivasi Kecerdasan Emosional dan Keadilan organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil PT. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh),* Jurnal Magister Mnajemen, Vol. 1, No.1, (Universitas Syariah Luala Banda Aceh, 2017).

metode kuantitatif. Selain itu variabel X yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan motivasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel X yang digunakan kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi. Perbedaan atau yang mempengaruhi dalam penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel Y yaitu kepuasan nasabah dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini variabel yang digunakan disiplin kerja karyawan. Selain itu perbedaan lain terletak pada pengambilan sampel dalam penelitian terdahulu di PT. BANK Rakyat Indonesia Tbk. Banda Aceh, sedangkan penelitian ini pengambilan sampel nya di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Penelitan yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri, bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cbang Emerald Bintaro. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.[34]

[34]Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*, Jurnal Computech dan Bisnis, Vol 10, No.2,(Universitas Telkom, Tahun 2016).

Perbedaan dalam penelitian terdahulu menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, sedangkan penelitian saat ini menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan yang terletak pada pengambilan sampel penelitian terdahulu di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian ini yang dilakukan oleh Tri laksono, bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan di Pabrik Gula Rejo Agung Madiun. Metode yang digunakan Sampel Random. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi Y = 43,534+0,276X, constanta sebesar 43,534, berarti apabila tidak ada variable kompensasi (X), maka kinerja karyawan sebesar 43,534 satuan dan nilai koefisien variable kompensasi (X) sebesar 0,276 berarti apabila variable kompensasi (X) mengikat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276 satuan.[35]

Perbedaan dalam penelitian terdahulu yaitu menggunakan sampel ramdom, sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan variabel X yang digunakan peneliti terdahulu kompensasi sedangkan penelitian saat ini variabel X yaitu kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi. Perbedaan lain dalam mengambil sampel peneliti terdahulu di

[35] Yusuf Agung Trilaksono, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun*, Jurnal Ekonomi,(Universitas FPIPS IKIP PGRI Madiun).

pabrikgularejoagungmadiun, sedangkanpenelitiansaatini di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan Firmandari, bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable moderasi (Stusi pada Bank Syariah kantor cabang Yogyakarta). Metode yang digunakan yaitu Moderated Regression Analysis/MRA). Hasil penelitian ini Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarya, Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, Variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dalam penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode Moderated Regression Analysis/MRA, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan variabel X penelitian terdahulu yaitu kompensasi, sedangan variable penelitian saat ini yaitu kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi. Perbedaan lain dalam mengambil sampel penelitian terdahulu di Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, sedangkan

penelitian saat ini di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung.[36]

H. Kerangka Berfikir Penelitian

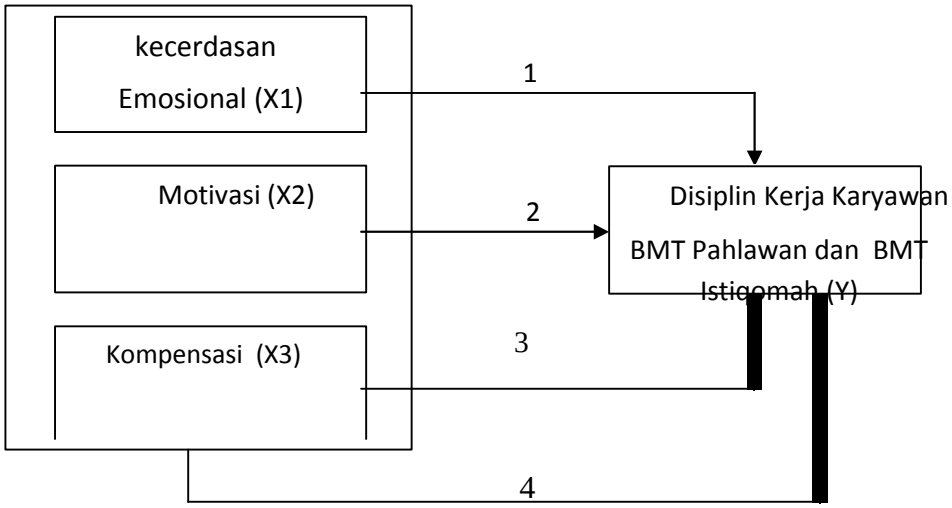
Kerangka konseptual merupakan menjelaskan bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dan tinjuan penelitian terdahulu, penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Kompensasai Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah Tulungagung". Variabel penelitiannya : Kecredasan Emosional (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), dan Disiplin Kerja Karyawan (Y). Rumusan Masalahnya : (1) Apakah kecerdasan emosional mempengaruhi disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan ?, (2) Apakah kecerdasan emosional mempengaruhi disiplin kerja karyawan BMT Istiqomah ?, (3) Apakah motivasi mempengaruhi disiplin kerja di BMT Pahlawan ?, (4) Apakah motivasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan di BMT Istiqomah ?, (5) Apakah kompensasai mempengaruhi disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan ?, (6) Apakah kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan di BMT Istiqomah ?, (7) Apakah

[36]Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta),* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.IX, No.1,(Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2014).

variabel kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan di BMT Pahlawan ?. (8) Apakah variabel kecerdasan emosional, motivasi dan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan ?,. Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian dengan judul di atas dengan alas an tersebut penulis membuat suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

Tabel 2.1

SkemaKerangkaBerfikirPenelitian



Keterangan :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan didasarkan pada teori Goleman[37] dan penelitian Nike Yusmanisari dkk[38], Fona Madani dkk[39].
2. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan didasarkan pada teori Hasibuan[40] dan penelitian Fona Mahdani dkk[41], amalia[42].
3. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan didasarkan pada teori Edy Sutrisno[43] dan penelitian Tri laksono[44], Firmandari[45]
4. Kecerdasan emosional, motivasi, dan kompensasi berpengaruh pada disiplin kerja karyawan

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1= Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah.

H_2= Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah.

---

[37] Sukma dinata, *Landasan Psikologi*…hlm 97

[38] Risma Nike Yusmanisari, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiriyual terhadap*....hlm 43

[39] Fona Madani, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kradilan Organisasi terhadap kepuasan kerja*....hlm 44

[40] .Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....hlm95

[41] Fona Madani, *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kradilan Organisasi terhadap kepuasan kerja*....hlm 45

[42] Syarah Amalia, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*...hlm.*46*

[43] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*...hlm 37

[44] Yusuf Agung Trilaksono, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*...hlm 47

[45]Nuraini Firmandri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*....hlm 48

H_3= Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah.

H_4= Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Kompensasi Berpengaruh Sgnifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di BMT Pahlawan dan BMT Istiqomah.