

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan perusahaan/ perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang Tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang tak menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut Dessler dalam zulkarnaen wandy (2017), manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek orang atau sumberdaya manusiadari suatu posisi manajemen termasuk perekrutan, penyaringan , pelatihan , pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut Sabiu et al. (2019) berpendapat bahwa MSDM adalah kunci pengembangan perusahaan dan karyawan. Praktek

MSDM bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap kinerja perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda-beda dalam setiap perusahaan, disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. MSDM memiliki fungsi yang terdiri dari sebelas yang di beberapa literatur dibagi menjadi empat fungsi manajerial dan tujuh fungsi operasional. Adapun 4 fungsi manajerial untuk MSDM, adalah:

1. ★ Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan suatu tujuan

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tujuan perusahaan, karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang lebih direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan dan penyempurnaan perencanaan.

Dan ada 7 fungsi operasional untuk MSDM adalah:

1. Pengadaan (*Procurement*)
2. Pengembangan (*Development*)
3. Kompensasi (*Compensation*)
4. Pengintegrasian (*Integration*)
5. Perawatan (*Maintenance*)
6. Kedisiplinan (*Discipline*)
7. Pemutusan (*Separation*)

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum digunakan untuk menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu guna penyalarsan dalam proses kerja antar manusia dalam perusahaannya. Menurut Thoha dalam Ahmad & Thamrin (2021), gaya kepemimpinan merupakan Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Sunarni et al. (2018), gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses yang memimpin suatu lembaga dengan buktikan atau dimplementasikan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan orang atau pemimpin tersebut.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara, pola atau kemampuan tertentu dari masing-masing pemimpin dalam berkomunikasi, berinteraksi dan bersikap untuk memengaruhi, mengendalikan dan mendorong para bawahan atau karyawannya agar bisa melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Menurut Hasibuan (2017) dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

a. Intruksi

Instruksi adalah arahan, perintah, atau petunjuk dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Instruksi hendaknya disampaikan dengan jelas sehingga penerima instruksi dapat memahami apa yang diperintahkan oleh atasannya dan dapat melaksanakan perintah tersebut dengan sebaik-baiknya.

b. Konsultasi

Konsultasi adalah suatu proses yang biasanya didasarkan pada karakteristik hubungan yang sama yang ditandai dengan saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka, bekerja sama dalam mengidentifikasi masalah dan memilih strategi yang mempunyai kemungkinan dapat memecahkan masalah yang telah diidentifikasi.

c. Partisipasi

Partisipasi adalah suatu keterlibatan mental, emosi, dan fisik seseorang dalam memberikan respon terhadap kegiatan yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi dan

bertanggungjawab atas keterlibatannya di dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

d. Delegasi

Delegasi adalah suatu pelimpahan wewenang dan tanggungjawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu dengan sebaik-baiknya serta dapat mempertanggungjawabkan tugas-tugas yang diserahkan kepadanya..

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat dikatakan baik apabila dapat membuat karyawannya mengikuti apa yang diarahkannya demi tujuan perusahaan. Berikut indikator gaya kepemimpinan menurut A & Ogbonna, (2013) adalah:

- a. Sikap pimpinan adalah pandangan yang disertai tindakan pemimpin dalam berperilaku pada lingkungan kerja
- b. Keberanian menerima risiko adalah sikap rasa percaya diri dalam menghadapi konsekuensi yang dapat terjadi,
- c. Ketepatan pendelegasian wewenang adalah kemampuan dalam memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu,

- d. Kemampuan memimpin adalah sikap pimpinan dalam memimpin karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan,
- e. Visioner adalah sikap pemimpin yang mampu menterjemahkan kemampuannya ke dalam visi perusahaan kemudian disalurkan kepada karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Pangestu et al., (2017) kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Aisyah Barlian (2017) kepuasan kerja merupakan ukuran yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan mana yang sesuai dan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut Lantara (2019) yaitu:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Rekan kerja
- c. Tunjangan
- d. Perlakuan yang adil
- e. Keamanan kerja
- f. Peluang menyumbang gagasan
- g. Gaji
- h. Kesempatan berkembang/Promosi

3. Macam-Macam Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa itu sendiri.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut tolak ukur kepuasan kerja setiap karyawan tentu berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, hal tersebut dikarenakan tiap individu memiliki standar kepuasan yang tidak sama (berbeda). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat

pekerjaan, dan ukuran perusahaan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Kenyamanan
- c. Kebanggaan terhadap Lembaga
- d. Penghargaan terhadap hasil kerja
- e. Kesempatan untuk maju
- f. Kebermaknaan tugas
- g. Kewenangan mengatur waktu dan umpan balik terhadap tugas itu sendiri.

5. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Sofyan, 2013), kepuasan diukur dengan dimensi sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan itu sendiri merupakan dimensi yang menjelaskan mengenai karakteristik dari pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Pekerjaan itu sendiri menerangkan tentang identitas dalam suatu pekerjaan yang mencakup seberapa besar ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan seberapa sering karyawan mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru dan mendapatkan peluang untuk memberikan umpan balik yang positif atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Gaji

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

c. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan dimana karyawan dapat memperbaiki posisi dan jabatannya dalam bekerja.

Kesempatan promosi dapat berupa pemindahan jabatan yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

d. Supervisi

Supervisi adalah suatu kegiatan pengawasan dan perbaikan yang diberikan oleh pemimpin guna mencapai standar yang sudah diatur dalam sebuah perusahaan. Pengawasan yang diberikan dengan melakukan peninjauan aspek negatif dan kelemahan yang dimiliki oleh karyawan dan menganalisa sebab-sebab adanya kekurangan dan hambatan yang dialami. Perbaikan dilakukan berdasarkan evaluasi atas kelemahan-kelemahan yang dimiliki dan menetapkan cara dan solusi yang terbaik untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan di tempat kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Nur et al (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sinambela (2012:239) mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

- a. Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.

- b. Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi diri.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie. M (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, di antaranya :

- c. ★ Selalu hadir tepat waktu
- d. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- e. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- f. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- g. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- h. Memiliki sikap yang baik
- i. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat

disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan kepemimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut (waskat). Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan pimpinan yang berhasil memberi perhatian besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

4. Macam-Macam Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 2 (dua) macam bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

5. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antara lainnya:

a. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

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

- d. Taat terhadap norma

Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan diikuti oleh para pegawai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Widyaningtyas & Darmawati (2016) kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti

memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka serta menjadi tujuan perusahaan yang harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan

dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan sert mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktir yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi faktir internal dan eksternal .factor faktor tersebut akan terlihat ketika kinerja yang dihasilkan karyawan mempunyai tingkat prestasi yang tinggi, maka dapat dipastika kinerja perusahaan tersebut juga akan baik

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Farisi et al. (2020) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d. Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

4. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2012:93) Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya. Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan pada pekerjaan lain.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

e. Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan Kerjasama antar karyawan .

5. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Edison dkk (2016) dimensi kinerja sebagai berikut:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa contoh penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	D Sunarsi/ 2018 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendidik Yayasan Marvin . E-ISSN 2598- 4950, P-ISSN 2356-2005 Tahun 2018	Gaya Kepemimpinan : a.Berpengaruh Positif Motivasi: a. Ketekunan b. Tanggung Jawab c. Peraturan Kinerja: a. Kinerja Tugas b.Prilaku Kerja Produktif dan Aktif Disiplin Kerja: a.Produktifitas	Metode Penelitian : Sensus Alat Analisa : Regresi Linier Beranda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpina n berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Tingkat Loyalitas		kinerja pendidik.
2	Maudy Rosalina / 2020 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya E-ISSN 2716-3830, P-ISSN 2088-219X Tahun 2020	Gaya Kepemimpinan : a. Tidak Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan b. Tingkat Loyalitas Disiplin Kerja : a. Kinerja Yang Optimal b. Ketaatan Akan Peraturan c. Ketertiban	Metode Penelitian : Sensus Alat Analisa : Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3	N Susanto / 2019 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Motivasi Kerja: a. Kepemimpinan b. Pelatihan c. Ketekunan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Kepuasan Kerja : a. Kepuasan Individu b. Kepuasan Emosional c. Pekerjaan Itu Sendiri Disiplin Kerja : a. Pengawasan b. Tanggung Jawab	Analisis regresi linier berganda	terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Indra Prasetyo / 2019 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan : a. Keadilan b. Kepuasan c. Tingkah Laku Budaya Perusahaan : a. Keadaan Tempat Kerja	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : a. Analisis deskriptif b. Analisis path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Karyawan Sebagai Variable Intervening E-ISSN 2597-503X Tahun 2019	b.Gaya Komunikasi c.Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja : a. Upah/Gaji b. Kesetiaan c. Keadilan Kinerja Karyawan : a. Perilaku Kerja b. Kinerja Tugas		b.Budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. c.Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. d. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				f. Kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.
5	Hartono Jessie / 2019 / Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan E-ISSN:2528-0570, P-ISSN:2459-	Stres Kerja : a. Karakter Individu b. Psikolog Kepuasan Kerja: a. Disiplin Kerja b. Lingkungan Kerja c. Prestasi Kerja	Metode Penelitian: <i>Sampling</i> Alat Analisis: a. Analisis deskriptif b. Analisis jalur	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	9921 Tahun 2019	Kinerja Karyawan: a. Motivasi Kerja b. Motivasi Kerja c. Budaya Perusahaan		karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
6	Rizka Azhari/2019/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya E-ISSN: 2461-0593	Kepuasan Kerja: a. Upah/Gaji b. Kepuasan Customer c. Kepuasan Pengguna d. Pengguna Jasa Disiplin Kerja : a. Ketaatan b. Kepatuhan c. Disiplin Waktu	Metode Penelitian : <i>Sampling</i> Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Motivasi Kerja : a. Kepemimpinan b. Pelatihan c. Prestasi		karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Salam Fariji / 2020 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ISSN 2548-9585 Tahun 2020	Motivasi Kerja : a. Kompensasi b. Pengendalian c. Pola Kerja Disiplin Kerja : a. Tingkah Laku Karyawan b. Kegiatan Karyawan c. Patuh Kinerja Karyawan : a. Kejujuran b. Ketakwaan	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				Provinsi Riau.
8	Veta Lidya / 2020 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai ISSN 2621-797X	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <p>a. Komunikasi b. Kebebasan c. Berpendapat</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Peningkatan Kerja b. Ketaatan c. Kepatuhan</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Kompensasi Finansial b. Gaji c. Tunjangan d. Bonus</p>	<p>Metode Penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ,disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Variabel gaya kepemimpinan ,disiplin kerja dan kompensasi masing masing berpengaruh secara parsial dan positif terhadap</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				kinerja pegawai.
9	Kristine Juwita / 2021 / Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Lestari Plasindo E-ISSN 1978-6255, P-ISSN 2527-3906 Tahun 2021	Kepuasan Kerja : a. Kerjasama b. Dukungan c. Upah/Gaji Disiplin Kerja : a. Kerajinan b. Komitmen	Metode Penelitian : <i>Sampling</i> Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	AA Gani / 2020 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan	Gaya Kepemimpinan : a. Strategi Perusahaan b. Pencapaian c. Motivasi	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasi

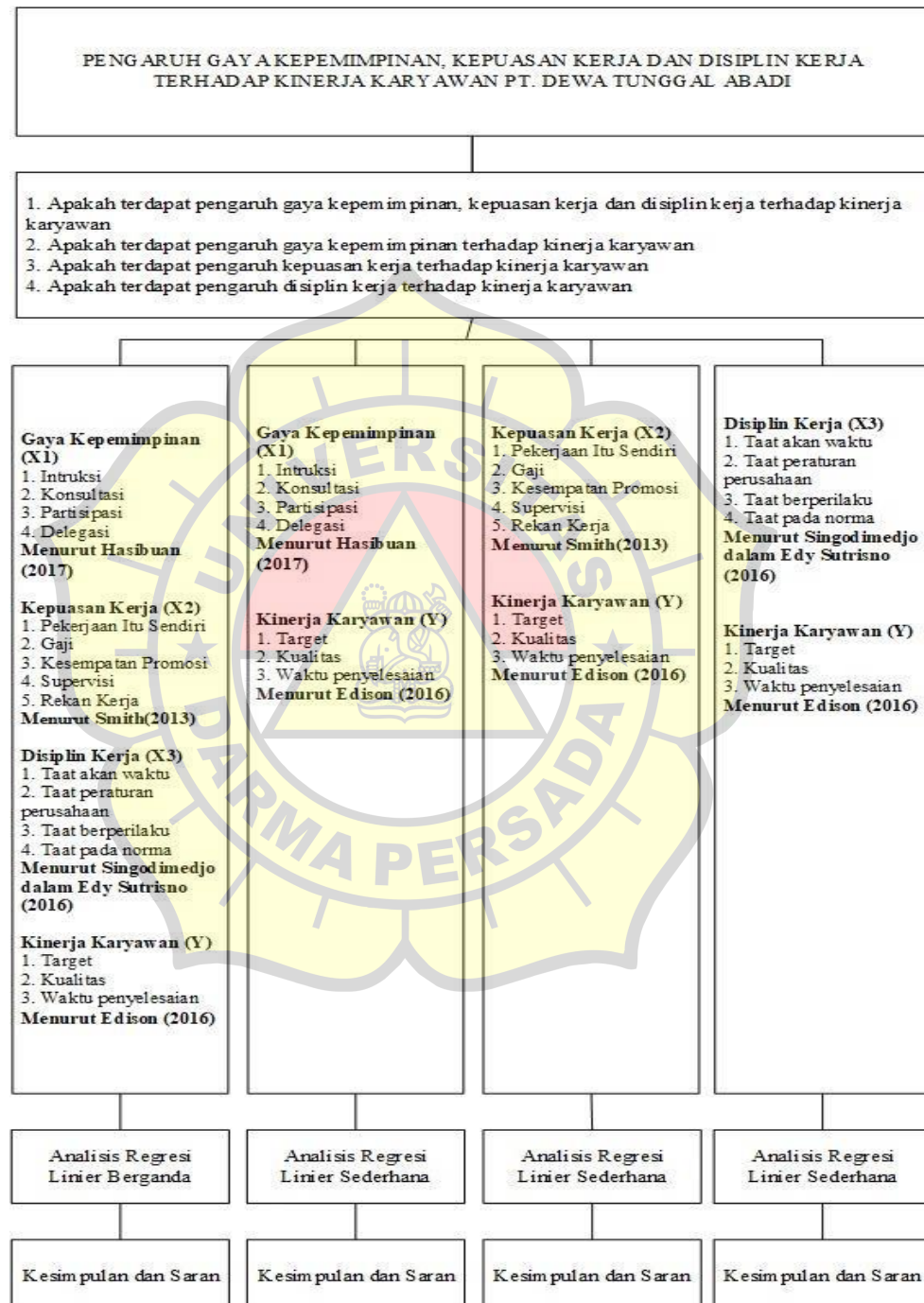
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. E-ISSN 2685-4651, P-ISSN 2685-5828 Tahun 2020	Kepuasan Kerja : a. Kepercayaan b. Produktifitas c. Individual	a. Analisis deskriptif, b. Analisis kuantitatif dengan alat c. Analisis regresi berganda.	onal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat sementara kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Kabupaten Pinrang.

Sumber: Data diolah tahun 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan peneliti dalam memahami inti dari apa yang ingin peneliti sampaikan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dewa

Tunggal Abadi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Diolah Peneiti Pada Tahun 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

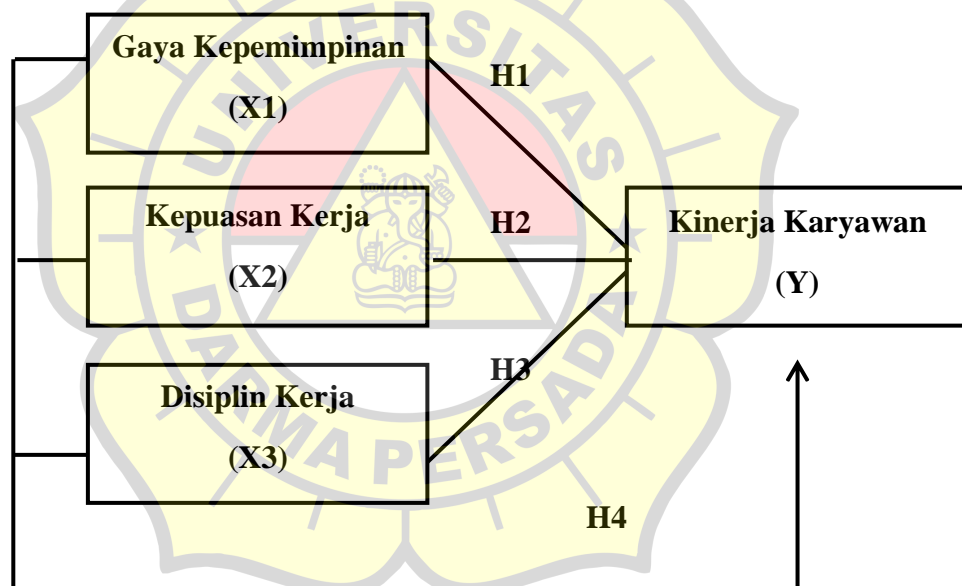
1. Apakah gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y)
HA : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y)
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y)
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
HO : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

HA : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y)



Sumber : diolah peneliti tahun 2022

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian