

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sinabela (2018:7) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Sedangkan Mangkunegara dalam Sinambela (2018:7) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. Demikian pula Sihotang (2018:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan Gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi – fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2017:9) dijelaskan sebagai berikut :

a. Perencanaan.

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intregasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan.

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, Sedangkan, pengadaan

merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian.

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengembangan.

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi.

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian.

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan.

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan.

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian.

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai suatu organisasi.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job recruitment and job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Simamora dalam Sinambela (2018:14)

- a. Tujuan Kemasyarakatan (Sosial).

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meringankan masalah – masalah yang mereka hadapi. Oleh

karenanya, berbagai organisasi telah mengembangkan tanggung jawab sosial dalam tujuan organisasi mereka.

b. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan SDM akan terjadi jika teknologi sudah canggih, tetapi SDM tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka SDM yang tersedia akan menjadi pemborosan. Dalam kondisi seperti itu, divisi SDM dapat mempersiapkan karyawan untuk memahami dan dapat mengoperasikan teknologi tersebut.

d. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh karenanya, setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

2.1.2 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (2017:14) Budaya adalah untuk berfikir dalam istilah evolusi yang dinamis, untuk berfikir tentang budaya sebagai apa yang telah dipelajari kelompok dalam upaya nya untuk bertahan hidup, tumbuh, berurusan dengan lingkungan luarnya, dan mengatur dirinya sendiri. Sedangkan Robbins dan Judge (2017:565) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna yang dibuat dan menjadi pegangan oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Demikian pula Sutrisno (2019:2) budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan yaitu seperangkat nilai – nilai atau norma – norma yang telah lama berlakunya, dianut oleh para anggota organisasi (Karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah – masalah organisasi (Perusahaan). Budaya organisasi era kaitannya dengan disiplin karyawan, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam berperilaku. Budaya organisasi adalah alat untuk mengontrol perilaku karyawan dalam lingkungan kerja serta sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang terkait dengan suatu sistem dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dipegang dan ditafsirkan oleh anggota atau karyawan sehingga bisa membedakan suatu

organisasi dengan organisasi lain. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan sarana penting untuk disiplin nya karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam berperilaku.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2017:118), untuk menunjang kinerja sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan – pemenuhan sebagai berikut :

a. Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk – produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

c. Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan.

d. Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen.

3. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbin dalam (Wibowo, 2016) Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan melalui tiga acara, yaitu :

- a. Pendiri hanya merekrut dan menjaga pekerja yang berfikir dan merasa dengan cara sama untuk melakukan pekerjaan.
- b. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan pekerja dalam cara berpikir dan merasakan sesuatu.
- c. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model yang mendorong pekerja mengidentifikasi dengan cara mereka dan kemudian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi.

4. Fungsi – Fungsi Budaya Organisasi

Menurut kreitner dan Kinicki dalam Zuki (2016:36) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Memberikan identitas organisasi pada karyawan dengan cara memberi penghargaan untuk mendorong inovasi.
- b. Memudahkan komitmen kolektif dan menanamkan rasa bangga pada diri karyawan.
- c. Mempromosikan stabilitas system sosial, stabilitas system sosial ini dapat mencerminkan lingkungan yang positif dan nyaman bagi karyawan.

5. Karakteristik Budaya Organisasi

Nilai karakteristik budaya organisasi menurut Tan dalam Wadiah (2016:202) yaitu :

- a. *Individual initiative* (inisiatif individu).
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko).
- c. *Direction* (kejelasan menciptakan sasaran).
- d. *Integration* (integrasi).
- e. *Management support* (dukungan manajemen).
- f. *Control* (pengawasan).
- g. *Identity* (identitas).
- h. *Reward system* (sistem penghargaan).
- i. *Conflic tolerance* (toleransi terhadap konflik).
- j. *Communication pattern* (pola komunikasi).

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) “ adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti. Temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang memenuhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Definisi Lingkungan Kerja menurut Robbins and Judge (2017:550) merupakan sebuah kekuatan yang dapat mempengaruhi struktur atau stakeholder yang terkait. Sedangkan menurut Sedarmayati (2017:78) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja baik secara langsung atau tidak langsung yang berdampak pada kesenangan, keamanan, dan ketenangan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkuangan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti (2017:28) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2) Sirkulasi Udara dipengaruhi oleh oksigen.

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada ditempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat

menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

3) Keamanan di Tempat Kerja.

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan Satpam (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi Gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

4) Temperatur/suhu udara ditempat kerja.

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperature luar apabila perubahan temperature luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5) Kelembaban ditempat kerja.

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. Kelembaban yang dipengaruhi oleh udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

6) Kebisingan ditempat kerja.

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat

merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

7) Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8) Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

9) Tata warna di tempat kerja.

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

10) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi berhubungan dengan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

11) Musik di tempat kerja.

Mampu merangsang dan mengakibatkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

b. Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

- 1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
- 2) Hubungan kerja antara rekan kerja terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Irawan, (2017:27-28) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Warna untuk mempebesar efisiensi kerja pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.
- b. Kebersihan Lingkungan kerja secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
- c. Penerangan – penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
- d. Petukaran Udara Kesegeran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan ventilasi.
- e. Jaminan Terhadap Keamanan adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.
- f. Kebisingan Konsentrasi Penataan Ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu

a. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

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

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Notoatmodjo, (2015:114) Motivasi berasal dari kata latin “moreve” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Sedangkan Hasibuan, (2016:141) menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dan motivasi menurut Daft (2016:552) mengacu pada kekuatan di dalam atau di luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk mengejar tertentu.

★ Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk berkerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki setiap diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Dimensi Motivasi

Menurut Burso (2018:65) terdapat tiga dimensi motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi yaitu mencangkup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketinggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.

- b. Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu mencangkup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.
- c. Kebutuhan kekuasaan, yaitu mencangkup berusaha agar dihargai, upaya untuk tidak diremehkan.

3. Teori Tentang Motivasi

Terdapat teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu:

- a. Teori Kebutuhan (*McClelland's Theory of Needs*)

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:131), mengungkapkan teori Mc.Clelland bahwa hal – hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi :

- b. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- d. Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh dengan persahabatan dan interpersonal yang lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Umi Farida (2016:26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Mengefektifitas pengadaan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Robbins (2015:218) ada dua faktor yang dapat menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu :

- a. Faktor intristik atau kepuasan kerja (Satisfied) yang apabila faktor ini dipenuhi maka akan menimbulkan kepuasan dan motivasi, namun jika tidak kepuasan dalam bekerja tidak tercipta, seperti pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja, serta tanggung jawab.
- b. Faktor ekstrinsik atau ketidakpuasan kerja (Dissatisfied) yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan

berdampak pada motivasi kerja seseorang. Seperti administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisor, hubungan antar karyawan dan kondisi kerja.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Edy Soetrisno (2017:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai apabila disiplin kerja tidak baik, meskipun fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan itu memenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan atau sikap yang dimiliki karyawan

terhadap kepatuhan serta ketaatan pada peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku diperusahaan. Selanjutnya Sinambela (2017:334) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan – peraturan yang diberlakukan kepada para karyawan untuk memperbaiki sikap dan moral yang ada pada diri individu dalam melakukan dan melaksanakan tugas – tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi, dan disiplin kerja sangat penting untuk individu maupun kelompok dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktifitas karyawan bisa menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Afandi (2018:14) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu :

a. Ketaatan waktu.

Disiplin waktu sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Tanggung jawab kerja.

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut.

3. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, antaranya yaitu :

a. Faktor Kepemimpinan.

b. Faktor Kompensasi.

c. Faktor Penghargaan.

d. Faktor Kemampuan.

e. Faktor Keadilan.

f. Faktor Pengawasan.

- g. Faktor Lingkungan.
- h. Faktor Sanksi Hukuman.
- i. Faktor Loyalitas.
- j. Faktor Budaya Organisasi.

4. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam (Sutrisno, 2016) Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

5. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:16) Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai dapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan

menciptakan susasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha

mencipakan tujuan, fungsi disiplin yaitu :

- a. Menata kehidupan dalam suatu organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperluas dan memperdalam penelitian yang penulis lakukan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan penulis untuk mendukung penelitian ini dijelaskan melalui tabel 2.1 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.	<p>Muhamad Mahpud, Syahrudin Agung, dan Ecin Kuraesin</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen</p> <p>Vol. 5 No. 1 Februari 2022</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Norma-Norma Disiplin karyawan Lingkungan Kerja <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kondisi Lingkungan Proses Mencapai tujuan Pemborosan Waktu <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Sikap terhadap Peraturan Aktivitas Perusahaan Fasilitas sarana dan Prasarana 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Variabel antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa, variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.</p>
2.	<p>Dian, Sumantri, dan Budi Darma.</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari.</p> <p>Jurnal Mahasiswa Vol. 1, November 2021</p>	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Fisiologis Rasa Aman Sosial Penghargaan Aktualisasi Diri <p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Suasana Kerja Hubungan Dengan rekan Kerja Tersedianya Fasilitas Kerja 	<p>Metode : Kualitatif, Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Uji Regresi Berganda.</p>	<p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)</p>

		<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu Tanggung Jawab yang Tinggi Ketaatan 		Kabupaten Batang Hari.
3.	<p>Ardin Putra, Kartin Aprianti</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 8 No 1 Tahun 2020</p>	<p>Lingkungan Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kerjasama Ketersediaan sarana kerja Suasana Kerja <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ketetapan Waktu Tingkat Kesetiaan Tanggung Jawab 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana</p>	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.
4.	<p>Dedy Syahyuni</p> <p>Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Pegawaian Negara Jakarta</p> <p>Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol.2 No. 2 September 2018</p>	<p>Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Innovation</i> (inovasi) <i>Stability</i> (stabilitas) <i>Orientation Toward People</i> (berorientasi pada orang) <i>Result Orientation</i> (Orientasi pada hasil) <i>Easygoingnes</i> (bersifat tenang) <i>Attention to Detail</i> (perhatian pada detail) <i>Coolaborative Orientation</i>(orientasi pada kalaborasi) 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja

		<p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingginya rasa kepedulian Tingginya semangat Besarnya tanggung jawab Meningkatkan Efisiensi 		
5.	<p>Said Muhammad Rizal, Radiman</p> <p>Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</p> <p>Vol. 2, No. 1, Maret 2019</p>	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi Internal Motivasi Eksternal <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Frekuensi Kehadiran Tingkat Kewaspadaan Ketaatan pada Standar Kerja Ketaatan pada Peraturan Kerja Etika Kerja 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p>

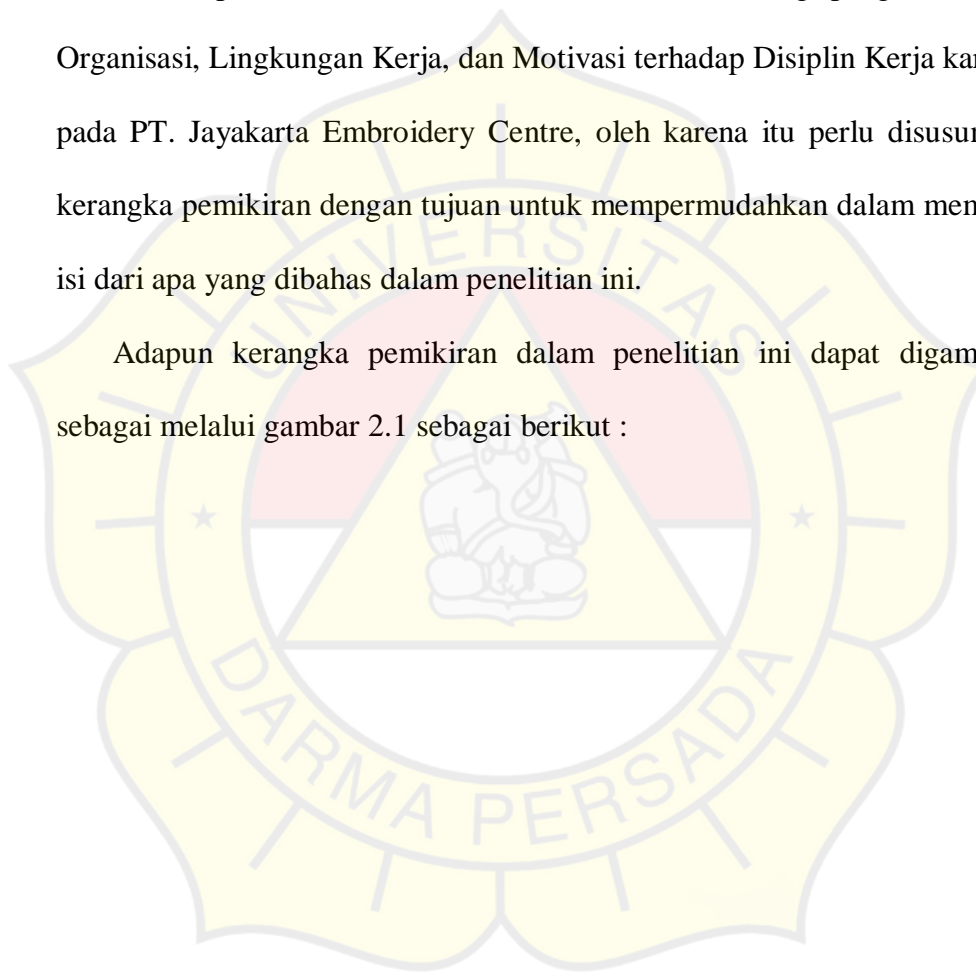
Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2022

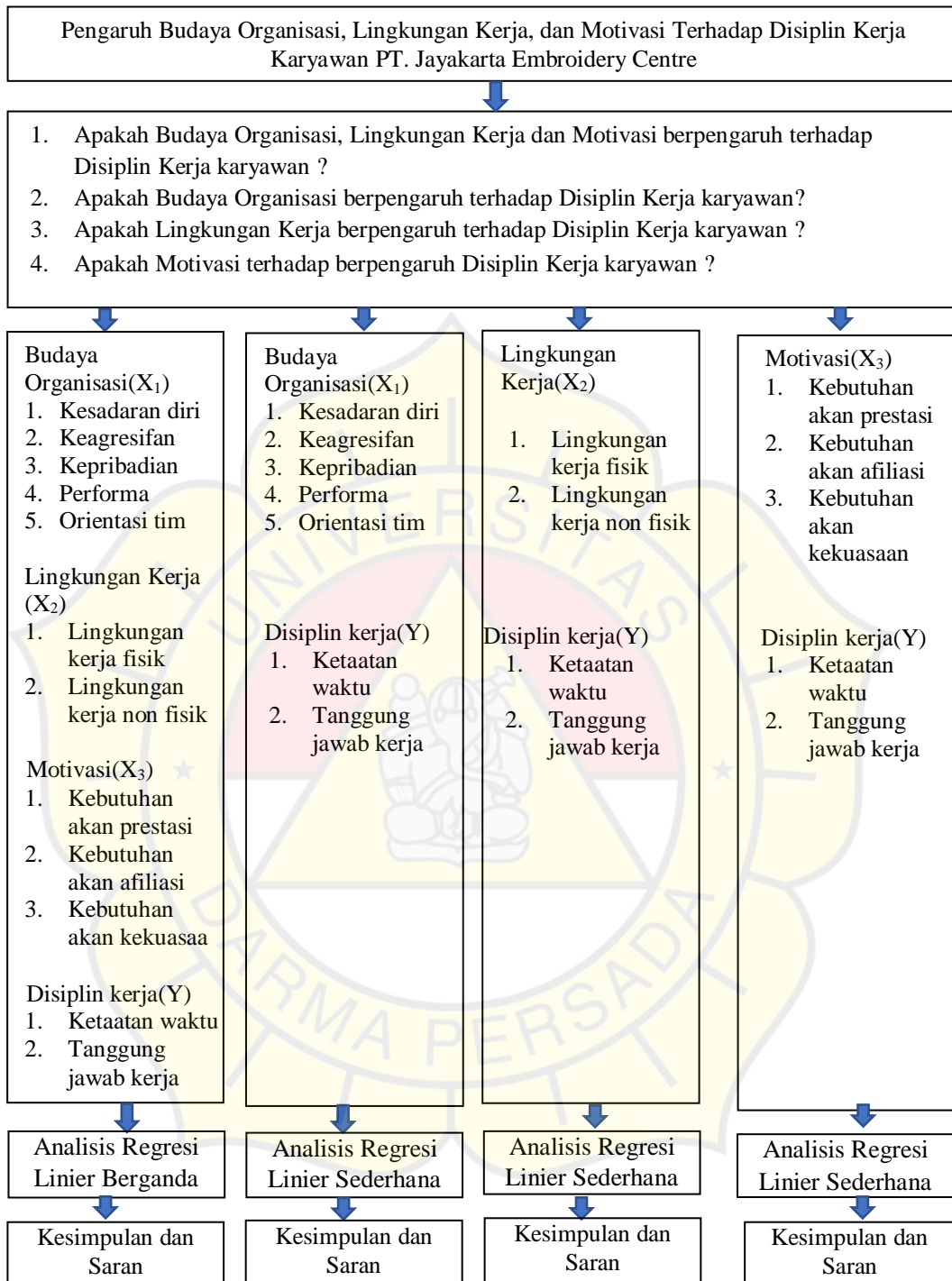
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) merupakan bahwa, yaitu kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian dilakukan ini membahas tentang pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Jayakarta Embroidery Centre, 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 sebagai melalui gambar 2.1 sebagai berikut :





Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Jayakarta Embroidery Centre.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.

Ha : Ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT. Jayakarta Embroidery Centre.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Jayakarta Embroidery Centre.

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) .

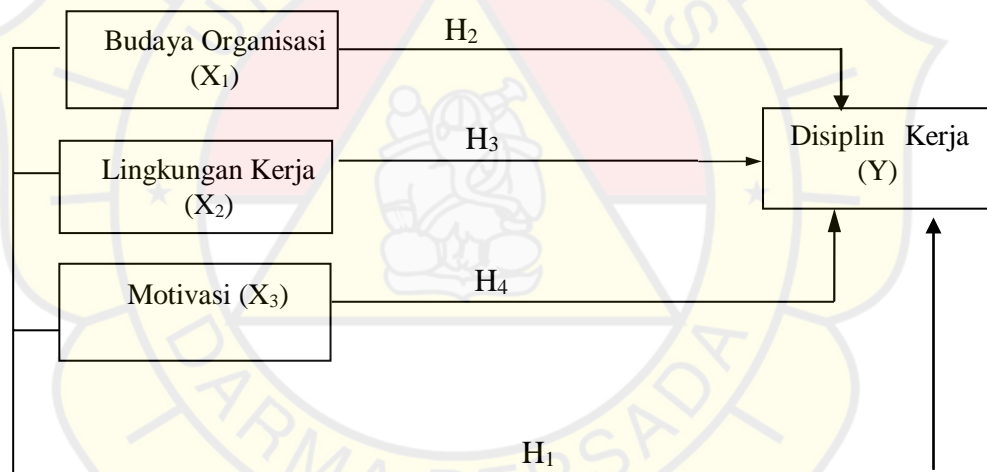
Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

4. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada PT. Jayakarta Embroidery Centre.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

H_a : Ada pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

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



Sumber : diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja (X), dimana Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (X) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara Bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

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

