

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Sutrisno (2017:7) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan menurut Sinambela (2018:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian melibatkan semua pihak yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6-7) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

b. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. **Pengintegrasian Pegawai**

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau lini mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Larasati (2018:11) ada 4 tujuan sumber daya manusia yaitu :

a. **Tujuan Sosial**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan supaya organisasi bisa bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan ataupun tantangan publik, dan meminimalkan akibat negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan bisa tingkatkan mutu masyarakat dan menolong memecahkan permasalahan sosial.

b. **Tujuan Organisasi**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mempunyai sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya menggapai tujuan.

c. **Tujuan Fungsional**

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia wajib menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Samsuddin (2018:61) komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu, janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap

persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Sedangkan menurut Yusuf & Syarif (2018:25) Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Busro (2018:78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- a. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan.

Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

- b. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

- c. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.



Sumber : Yusuf & Syarif (2018:22)

Gambar 1.3
Typology of Organizational Commitment

3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018:86) menyatakan bahwa :

- a. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :
 - 1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - 2) Loyalitas terhadap organisasi.
 - 3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi:
 - 1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
 - 2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment)

meliputi :

- 1) Kemauan bekerja.
- 2) Tanggung jawab memajukan organisasi.

4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018:209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- b. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- c. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

5. Manfaat Komitmen dalam Organisasi

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih

besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

6. Strategi Komitmen Organisasi

Strategi manajemen untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu:

Definisikan dan diseminasikan misi dan nilai-nilai organisasi.

- a. Sebarkan tujuan organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman tiap orang akan strategi organisasi dan ajak anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam menterjemahkan tujuan ke dalam strategi.
- b. Mengajak anggota organisasi untuk terlibat dalam mendefinisikan persoalan dan ikut terlibat dalam pemecahan sampai mereka merasa langkah itu adalah merupakan miliknya.
- c. Berikan pola kepemimpinan transformasional yaitu memberikan anggota organisasi inspirasi ide yang mengarah pada masa depan.
- d. Gunakan setiap media komunikasi yang ada untuk

menyampaikan pesan secara tepat tentang misi, nilai, dan strategi organisasi.

- e. Berikan contoh-contoh dan pelatihan yang merupakan perwujudan dari gaya manajemen organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan kerjasama anggota.
- f. Kembangkan proses dan iklim organisasi yang mampu meningkatkan perkembangan ketrampilan orang dalam mencapai tujuan prestasi yang lebih tinggi.
- g. Kenalkan kepada anggota organisasi keuntungan (profit) organisasi dan rencana pencapaian profit untuk tahun-tahun mendatang.
- h. Gunakan program pelatihan yang ada untuk meningkatkan impresi yang bagus dari karyawan terutama karyawan baru terhadap organisasi.
- i. Gunakan workshop atau jenis pelatihan lainnya untuk mengajak semua orang mendiskusikan isu-isu penting yang dihadapi organisasi dan berikan kesempatan pada mereka untuk memberikan kontribusi ide. Bahkan kalau perlu ambil tindakan mengenai ide – ide bagus mereka.

2.1.3 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang harus juga diperhatikan dalam lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi menciptakan psikologis seperti emosi dan perilaku anggota organisasi yang mengacu pada

persepsi individu mengenai karakteristik sehingga mempengaruhi perilaku mereka. Menurut Hanum (2018:132) iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain. Menurut Nurhasnawati (2018:111) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung. Sedangkan Prihantoro (2019:209) menggambarkan tentang bagaimana kondisi tempat dan sarana kerja, serta lingkungan psikologis seperti hubungan sosial di dalamnya akan mampu mempengaruhi disiplin kerja para anggota.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi iklim organisasi ialah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi sikap mereka serta bisa dilukiskan dalam penafsiran satu set karakteristik ataupun sifat organisasi.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Tasnim dkk (2020:40) iklim organisasi terdapat empat dimensi yang dibutuhkan yaitu:

a. Tanggung jawab (*responsibility*)

Seberapa sadar karyawan terhadap tanggung jawab yang dimiliki terhadap tugas yang ada.

b. Standar (*standards*)

Kualitas pekerjaan seseorang, standar dalam organisasi mengukur perasaan bangga yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan yang diberikan ke anggota organisasi yang mampu menyelesaikan tugas secara baik.

d. Dukungan

Perasaan saling percaya dan saling mendukung yang ada disekitar lingkungan organisasi dan terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

2. Faktor Iklim Organisasi

Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a. Penempatan Personalia

Faktor ini sangat penting karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan, seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek seperti spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, dan pengalaman watak.

b. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasannya tidak luput dari proses komunikasi. Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat

berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi.

c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan dalam aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi atau kemunduran organisasi. Peran pemimpin dalam hal ini adalah membuat para pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi Komitmen Organisasi sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pemimpin, ruang rapat, lobi, dan lainnya.

3. Karakteristik Organisasi

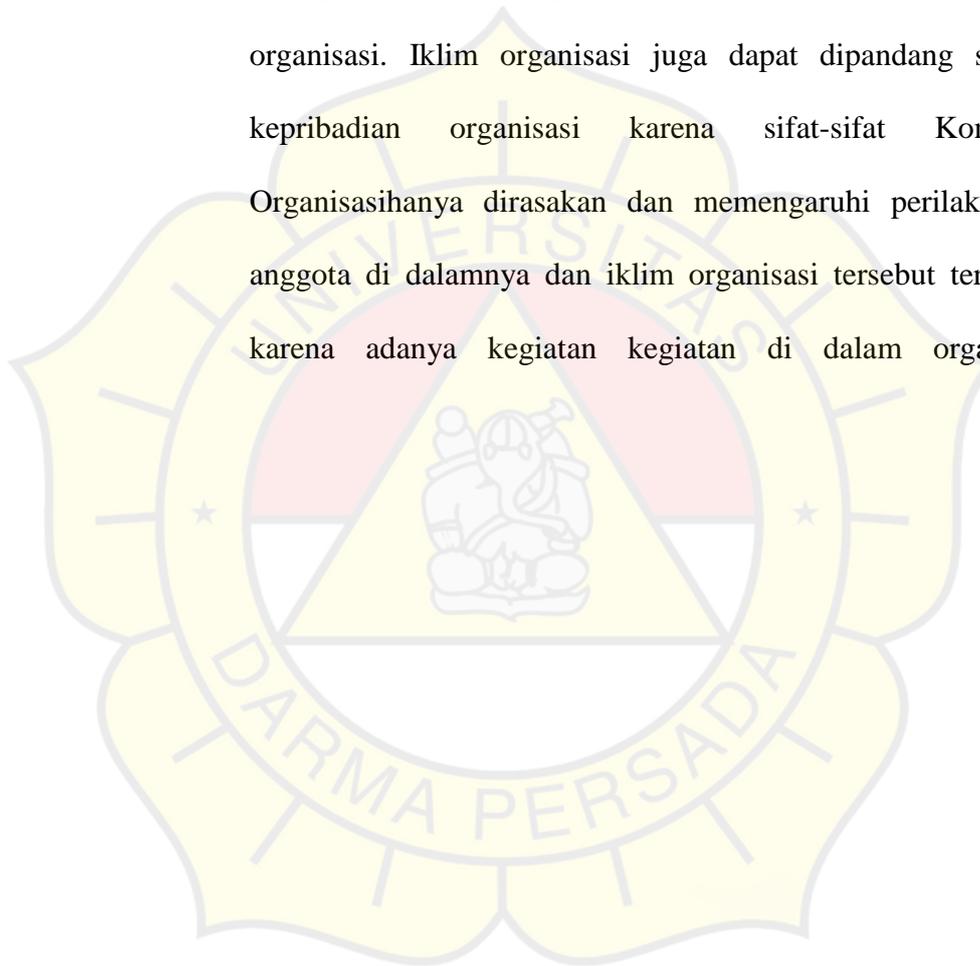
Karakter organisasi digambarkan melalui perilaku atau tingkah laku dari organisasi terhadap kondisi di luar maupun di dalam, dalam organisasi pemerintah fokus kepada layanan masyarakat tetapi juga memerhatikan pegawai sebagai aset organisasi. Beberapa karakteristik organisasi agar selalu efektif perlu memerhatikan berikut ini :

- a. Perlakuan terhadap SDM sebagai aset yang berharga.
- b. Program training dan pengembangan secara terbuka seluas luasnya.
- c. Program kompensasi yang layak dan terlaksana dengan baik.
- d. Perputaran SDM diusahakan seminimal mungkin..
- e. Pimpinan berkomitmen dan mendukung terhadap perkembangan SDM..
- f. Partisipasi semua unsur dalam mendukung kebijakan organisasi.

4. Peran Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai suatu keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja

karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat Komitmen Organisasinya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan kegiatan di dalam organisasi.



2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi sebagai sikap seseorang atas situasi kerja diingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dan menunjukkan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sukardi (2021:221) Motivasi diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas, dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan. Menurut Hamali (2018:133) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kerelaan yang berasal

dari dalam diri maupun dari luar seseorang untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu ataupun dalam melakukan pekerjaan.

2. Dimensi Motivasi

Dalam motivasi merupakan dorongan kerja yang ada pada diri seseorang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Ini menitik beratkan pada faktor yang ada pada dalam diri seseorang berupa menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku.

Teori ini dikelompokkan dan dibagi menjadi beberapa kelompok oleh Maslow.



Sumber : Tebay (2021:10)

Gambar 1.4
Teori Hierarki Maslow

a. Kebutuhan Mempertahankan Hidup (fisiologis)

Kebutuhan utama ini membuat setiap individu untuk bekerja apa saja, karena akan menerima imbalan atau berupa upah ataupun barang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama seperti membeli makan, minum, pakaian, dan lain-lain.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan ini timbul karena perlunya kebutuhan rasa aman atau perlindungan untuk jasmani dan rohani, keamanan pribadi.

c. **Kebutuhan Sosial**

Setiap individu pasti adalah makhluk sosial sehingga perlu bergaul dengan sesama manusia, karena makhluk sosial merupakan makhluk yang saling membutuhkan satu sama lain.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Pengakuan atas prestasi dan status merupakan suatu kebutuhan. Setiap individu akan berusaha dalam melakukan suatu hal atau pekerjaan agar mendapat pengakuan atas penghormatan dan prestasinya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan akan mencapai impian atau cita-cita. Setiap individu memiliki rasa ingin menggapai impian, harapan dan cita-citanya sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya dengan baik.

3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja berdasarkan dimensi di atas yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji/upah, Insentive, Tunjangan.
- b. Kondisi kerja yang baik dan nyaman, Jaminan hari tua, Asuransi

- c. Kerjasama antar karyawan, hubungan kerja yang nyaman
- d. Saling membantu dalam menyelesaikan kesulitan pekerjaan.
- e. Pengakuan atas prestasi, Kenaikan jabatan, Promosi jabatan.
- f. Bersikap Jujur, Keinginan mengambil resiko, keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada banyak hal yang menjadi faktor dari timbulnya motivasi dari dalam diri seseorang. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi:

a. Faktor Internal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Hal yang mempengaruhinya adalah:

- 1) Harga diri dan Prestasi
- 2) Kebutuhan
- 3) Harapan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Kepuasan Kerja

b. Faktor Eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Hal yang mempengaruhinya sebagai berikut:

- 1) Jenis dan Sifat Pekerjaan
- 2) Kelompok Kerja
- 3) Kondisi Kerja

4) Keamanan dan Keselamatan Kerja

5) Hubungan Interpersonal

5. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2021:142) pemberian motivasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepentingan individual anggota yang kadang-kadang tidak berjalan dengan kepentingan organisasi. Beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Memperhatikan loyalitas dan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Menigkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab

6. Jenis – Jenis Motivasi

- a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut mendapat hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Kebijakan yang ideal adalah menggunakan kedua motivasi tersebut dengan waktu dan proporsi yang tepat, sesuai pertimbangan kondisi dan situasi yang ada. Dengan demikian akan dicapai hasil yang diharapkan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Supomo & Nurhayati (2018:133) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada sedangkan Menurut Susanti (2017:426) kedisiplinan adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa

disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam

bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja

e. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:356) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

a. Frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
- 2) Absensi

b. Kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Ketelitian
- 2) Perhitungan

c. Ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- 1) Menatati peraturan dan pedoman kerja
- 2) Tanggung jawab

d. ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- 1) Kepatuhan

- 2) Kelancaran
- e. Etika kerja diukur dengan menggunakan indikator
 - 1) Suasana harmonis
 - 2) Saling menghargai

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:139) adapun tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:139) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud

mendorong para karyawan agar sadar dan menaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

b. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Peneliti	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Bachtiar Arifudin Husain/2020/ Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan	Kompensasi Langsung: a. Gaji b. Upah c. Tinjangan d. Insentif Kompensasi Tidak Langsung a. Pensiun Dini b. Pensiun penuh	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta

	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia ISSN : 2581-2769 Nomor : 3 Volume : 3 Tahun : 2020</p>	<p>c. Pesangon</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan, Waskat Sanksi hukuman Ketegasan Hubungan kemanusiaan 		<p>Selatan.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan.</p>
2	<p>Rindi Andhika, SE.,MM. Dewi Nurmasari Pane,SE.,MM /2018/ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT.Artha Gita Sejahtera Medan</p> <p>Jurnal Manajemen Tools ISSN : 2088-3145 Nomor : 01 Volume : 9 Tahun : 2018</p>	<p>Komitmen Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Komitmen afaktif Komitmen kontinyu Komitmen Normatif <p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Adaptasi meminimalkan kegagalan meminimumkan biaya mengantisipasi kompleksitas dari organisasi <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan, Waskat (pengawasan melekat) Sanksi hukuman Ketegasan Hubungan kemanusiaan 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Secara serempak komitmen organisasi dan pengawasan Terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.</p> <p>Pengawasan merupakan variable yang berpengaruh paling signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.</p>
3	<p>Said Muhammad</p>	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebutuhan 	<p>Metode Penelitian</p>	<p>Motivasi memiliki pengaruh positif</p>

	<p>Rizal, Radiman/2019/ Pengaruh Motivasi ,Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja Pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manajemen <i>homepage:</i> ISSN : 117-128-2623 P-ISSN : 2634 Nomor : 01 Volume: 2 Tahun : 2019</p>	<p>Mempertahankan Hidup b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan e. Kebutuhan Aktualisasi Diri</p> <p>Pengawasan :</p> <p>a. Menetapkan Standar b. Pengukuran c. Membandingkan d. Melakukan tindakan</p> <p>Kepemimpinan :</p> <p>a. Keterampilan Berkomunikasi. b. Keberanian c. Kemampuan mendengar d. Ketegasan</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Ujiasumsi klasik,regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi</p>	<p>tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p> <p>Motivasi, pengawasan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p>
4	<p>Setyovani Nurfitri ,</p>	<p>Komitmen Organisasi Non</p>	<p>Metode Penelitian :</p>	<p>Komitmen Organisasi Non</p>

<p>Wahyuningrum, Yuli Sudarso, Jumi/ 2020/Pengaruh Komitmen Organisasi Non Fisik, <i>Reward</i> dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Social and Humanities E-ISSN: 2621-9794, P-ISSN: 2477-2097 Nomor : 2 Volume: 6 Tahun : 2020</p>	<p>Fisik :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan b. hubungan kerja bawahan dengan atasan dan hubungan kerja antar sesama pegawai. <p><i>Reward</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri b. Bonus dan Peluang c. promosi. <p>Punishment :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Meminimalisir kesalahan yang akan terjadi b. Adanya hukuman yang lebih besar bila kesalahan yang sama dilakukan c. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan dan hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan <p>Disiplin Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Absensi / kehadiran para pegawai b. Ketaatan pada kewajiban tugas pekerjaan 	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja</p> <p><i>Reward</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.</p>
---	--	---	---

		c. Bekerja sesuai prosedur dan Kelengkapan atribut seragam sesuai prosedur yang ada.		
5	Zhara Mauli Hermaya, Ahyar Yuniawan /2018/ Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang) Diponogoro Journal Of 1-15 ISSN (Online): 2337-3792 Nomor : 7 Volume: 1 Tahun : 2018	<p>Iklim Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hubungan antar personal. Pelatihan dan pengembangan. Tunjangan finansial. Obyektifitas dan rasionalitas. Supervisi. Perhatian terhadap kesejahteraan. Keselamatan. <p>Komunikasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kualitas dari media yang tersedia. Kemudahan dalam mendapatkan informasi. Penyebaran informasi yang terjadi diperusahaan. Muatan yang terkandung dalam informasi. Keakuratan pesan. <p>Komitmen Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Kesiediaan untuk bekerja keras. Adanya kesamaan nilai 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23.0</p>	<p>Penelitian ini menjelaskan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja..</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p>

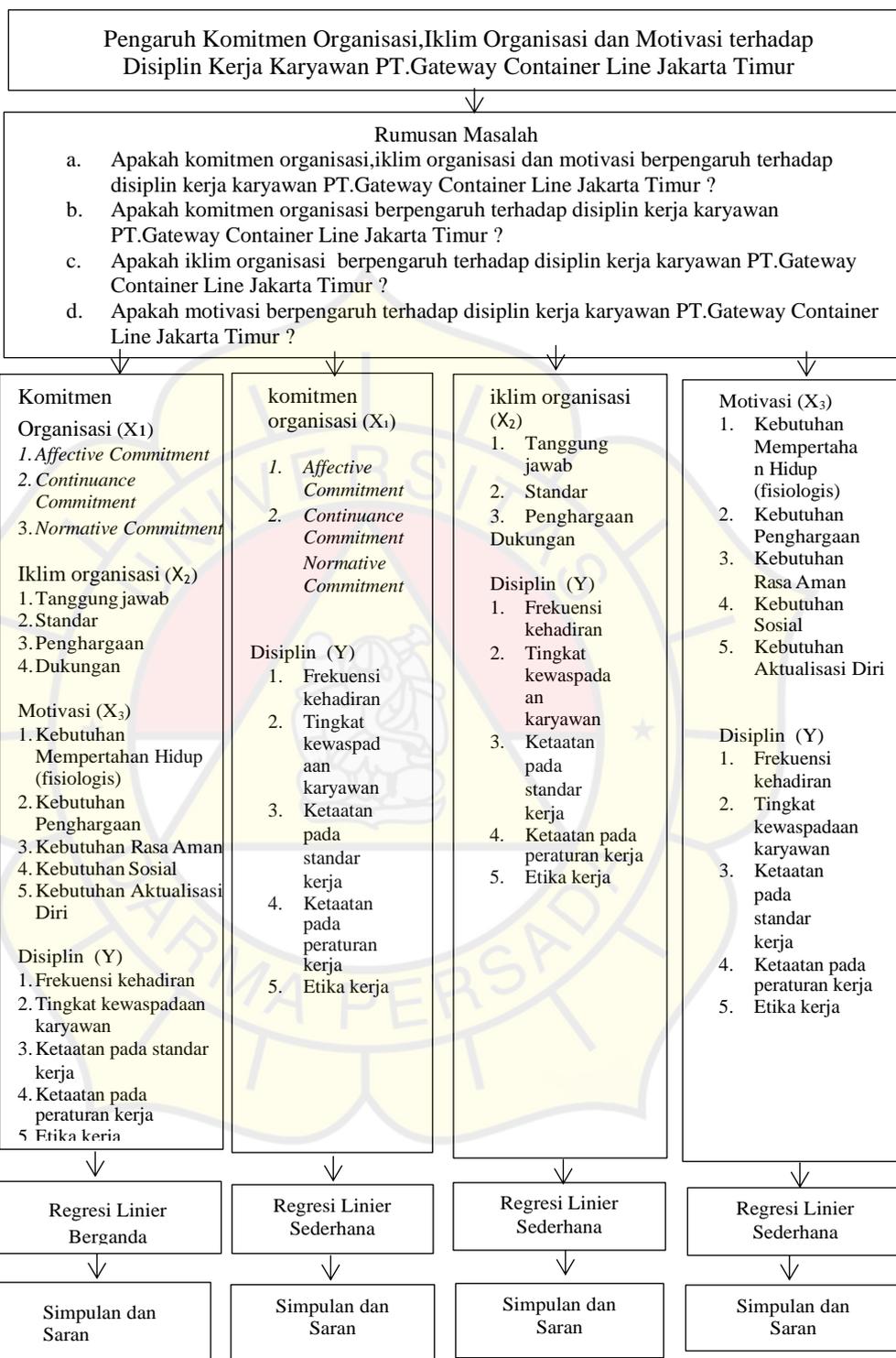
		<p>pegawai dan organisasi.</p> <p>c. Kebanggaan terhadap organisasi.</p> <p>d. Kepedulian terhadap organisasi.</p> <p>e. Perasaan gembira menjadi bagian dari organisasi</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Ketepatan pada waktu.</p> <p>b. Penggunaan fasilitas serta peralatan kantor dengan baik.</p> <p>c. Tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang telah diberikan.</p> <p>d. Ketaatan terhadap aturan perusahaan.</p>		
6	<p>Cok Gede Bagus Sandi Rahadia, I Gusti Made Suwandana/2019/Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya terhadap organisasional terhadap disiplin kerja pegawai kontrak.</p> <p>ISSN : 2302-8912</p> <p>Nomor : 6</p> <p>Volume: 8</p> <p>Tahun : 2019</p>	<p>Gaya Kepemimpinan</p> <p>a. Integritas</p> <p>b. Kecerdasan</p> <p>c. pengetahuan</p> <p>d. Rasa simpati insan</p> <p>e. Kesungguhan</p> <p>Motivasi :</p> <p>a. Kebutuhan Mempertahankan hidup</p> <p>b. Kebutuhan rasa Aman</p> <p>c. Kebutuhan sosial</p> <p>d. Kebutuhan Penghargaan</p> <p>e. Kebutuhan aktualisasi diri</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali</p>

		<p>Budaya :</p> <ol style="list-style-type: none"> Aturan-aturan berlaku Norma Nilai dominan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan, Waskat (pengawasan melekat) Sanksi hukuman Ketegasan Hubungan kemanusiaan 		<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X3) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasional (X4) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Hal</p>
7	<p>Deswin Liando Singal, Adolfina, Lucky O. H. Dotulong/2019/ Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Bank Mandiri Area Manado). ISSN : 2303-1174 Nomor : 4 Volume: 6 Tahun : 2018</p>	<p>Iklim Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hubungan antar personal. Pelatihan dan pengembangan. Tunjangan finansial. Obyektifitas dan rasionalitas. Supervisi. Perhatian terhadap kesejahteraan. Keselamatan. <p>Komitmen Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Komitmen afaktif Komitmen normatif Komitmrn brkelanjutan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan, 	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Analisis regersi linier berganda</p>	<p>Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado.</p> <p>Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado</p>

		c. Waskat (pengawasan melekat d. Sanksi hukuman e. Ketegasan Hubungan kemanusiaan		
--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berupa alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang didasari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur. Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Maka model kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?

Ho : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap disiplin kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap disiplin kerja (Y).

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?

Ho : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y).

3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?

Ho : Tidak adanya pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y)

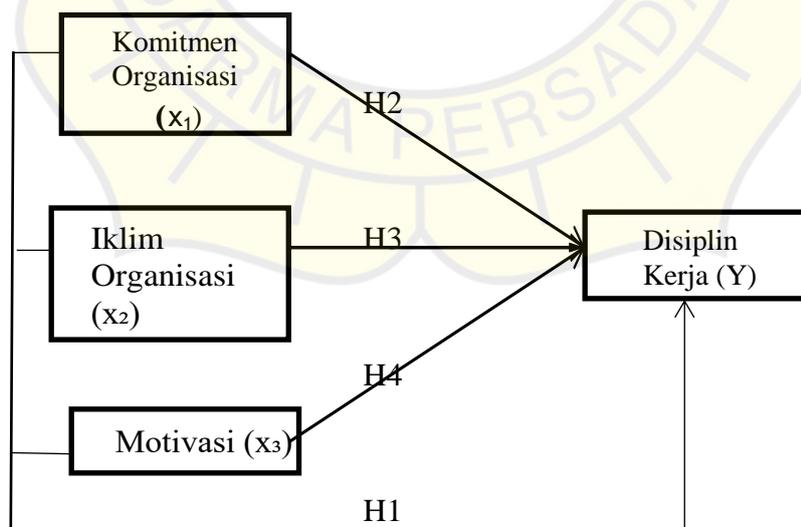
Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y)

4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Gateway Container Line Jakarta Timur ?

Ho : Tidak adanya pengaruh motivasi (X_3) terhadap disiplin kerja(Y).

Ha : Terdapat pengaruh motivasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y).

Dari hipotesa yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan paradigma penelitiannya yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi organisasi, iklim organisasi dan Motivasi terhadap disiplin kerja melalui gambar 2.2 sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat tiga variabel independen yaitu: komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap disiplin Kerja (Y). Gambar diatas menjelaskan bahwa yaitu komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi (X_3), mempengaruhi disiplin Kerja (Y). Secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Berikut komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi (X_3), mempengaruhi disiplin Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.

