

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset yang dimiliki perusahaan dan menjadi kunci utama dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. SDM akan menjadi sesuatu yang memiliki nilai tinggi apabila dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2017:3), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Pendapat lain dari Hamali (2018:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### 1. Fungsi Manajerial

#### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

#### c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta

efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:16), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Agar terciptanya organisasi atau perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial serta etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dari dampak negatif yang ada.

## 2. Tujuan Organisasional

Merupakan suatu sasaran formal dengan tujuan dibuat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia sendiri dibentuk untuk membantu manajer – manajer dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara – cara seperti:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi yang tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja dengan efisien dan efektif
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan cara membuka kesempatan demi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak – hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan dari sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.

## 3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi dari divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi atau perusahaan.

#### 4. Tujuan Individual

Merupakan tujuan dari pribadi setiap anggota dari organisasi maupun perusahaan yang hendak dicapai dengan melalui aktivitasnya didalam organisasi.

#### 4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

### **5. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia adalah proses yang secara bertahap dilakukan dalam upaya mencapai perubahan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. *Human Resources Planning*. Berhubungan dengan penyusunan SDM yang diperlukan pada suatu organisasi atau perusahaan;
2. *Job Analysis*. Teknik untuk melakukan analisis dan menjabarkan secara lengkap dan terkait beban kerja atau *job description* pada organisasi maupun perusahaan;
3. *Recruitment and Selection*. Jika sudah selesai melaksanakan job analisis, selanjutnya perusahaan melakukan pembukaan lowongan kerja untuk melaksanakan proses pencarian karyawan baru;
4. *Orientation and Induction*. Setelah melewati tahap seleksi, selanjutnya akan dilaksanakan kegiatan induksi dan pengenalan.



Dimana pada tahap ini akan diberikan informasi seputar latar belakang perusahaan. Kemudian diterangkan mengenai seperti apa etika kerja, serta pengenalan dengan karyawan lainnya;

5. *Training and Development*. Seluruh karyawan akan melakukan kegiatan training untuk arahan agar dapat bekerja maksimal. Kegiatan ini akan dilaksanakan oleh sejumlah staf yang telah memiliki pengalaman. Sebab karyawan lama perlu agar dapat mengingat lagi materi pelatihan MSDM yang sudah diterima sebelumnya.
6. *Performance Appraisal*. Seringnya jika karyawan telah bekerja selama 1 tahun, maka akan dilaksanakan penilaian performa yang dilakukan oleh bidang SDM;
7. *Compensation Planning and Remuneration*. Kewajiban departemen SDM lainnya yaitu memutuskan peraturan perihal kompensasi dan tunjangan untuk para karyawan;
8. *Motivation, Welfare, Health and Safety*. Departemen SDM diharap bisa memberikan motivasi pada setiap karyawan, supaya bisa bekerja dengan baik pada keadaan kerja yang nyaman. Selain motivasi, keselamatan kerja dan jaminan kesehatan juga hal yang sangat fundamental mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, agar dapat bekerja dengan baik, dalam suasana kerja kondusif; dan

9. *Industrial Relations*. Selalu menjaga relasi yang baik antar karyawan, manajer, leader, dan seluruh orang yang berhubungan dalam perusahaan maupun organisasi. Karena sangat berdampak terhadap lancarnya pekerjaan.

## **2.1.2 Karakteristik Individu**

### **1. Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap karyawan yang berada di suatu organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu sama lain. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pendapat lain dari Rahmawati (2020:3) menjelaskan pengertian karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain. Menurut Ratih (2015:48), karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh,

mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian karakteristik individu adalah perilaku yang melekat dimiliki setiap individu yang karakternya berbeda antara satu sama lain serta dibentuk oleh kepribadian diri seorang karyawan.

## **2. Dimensi Karakteristik Individu**

Dimensi karakteristik individu menurut Juniarti (2017:44) adalah sebagai berikut:

### **1. Kemampuan**

Kemampuan sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik adalah seseorang yang dapat menyelesaikan tugas – tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

### **2. Kepribadian**

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat

dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

### 3. Persepsi

Persepsi dapat didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang sesuatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi. Persepsi merupakan fungsi penting bagi individu dalam membuat keputusan karena persepsi menjadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisa, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

### 4. Sikap

Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan.

## 3. Indikator Karakteristik Individu

Berdasarkan teori Robbins & Judge (2017:84) terdapat beberapa indikator yang ada pada karakteristik individu, yaitu sebagai berikut:

### 1. Ekstrasversi

Yang sering disebut dengan *extraversion*, pada indikator ini akan berhubungan dengan kepribadian seseorang dan tentunya

membawa pengaruh dari kenyamanan individu tersebut melakukan interaksi dengan individu lain. Tindakan atau aksi yang termasuk dari ekstrasversi yaitu individu tersebut senang untuk melakukan sosialisasi bersama orang sekitar, senang untuk menjalankan pergaulan bersama individu lain dan senang untuk hidup secara berkelompok. Aksi diatas merupakan aksi yang ekstrasversi tetapi juga terdapat aksi yang dinamakan introversi dimana berupa keterbalikan dari ekstrasversi ini, individu cenderung lebih pendiam dan pemalu.

## 2. *Agreeableness*

Indikator ini sering disebut sebagai gampang untuk diajak melakukan kesepakatan. Pada indikator ini, individu mempunyai sifat yang pengertian. Karakter yang bersifat positif yaitu mudah untuk bekerja sama, memiliki sifat yang hangat, baik dan suka memberikan bantuan.

## 3. Sifat Berhati – Hati

Indikator ini sering disebut sebagai *conscientiousness*. Sifat dasar individu yaitu cenderung lebih berhati – hati saat menjalankan suatu aksi dan mereka akan melakukan pertimbangan mendalam saat melakukan pengambilan suatu keputusan. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu memiliki sikap yang bertanggung

jawab, disiplin diri yang tinggi dan bisa diandalkan apabila terjadi masalah.

#### 4. Neurotisme

Indikator ini sering disebut sebagai *neurocitism*. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian dengan dilihat dari kemampuannya menghadapi masalah dan stres yang ada. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih memiliki emosi yang tenang dan mudah dikendalikan sehingga kelihatan sangat teguh.

#### 5. Sifat Yang Terbuka

Indikator ini sering disebut sebagai *openness to experience*. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian untuk belajar hal – hal baru. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih imajinatif dan kreatif dalam menjalankan tugas.

### **4. Prinsip Dasar Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Rahman (2020:73) menyatakan bahwa prinsip dasar yang mempengaruhi karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda.
2. Setiap individu membutuhkan kebutuhan yang tidak sama.
3. Setiap individu akan melakukan perencanaan terhadap masa depannya dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.

4. Setiap individu akan memahami lingkungan yang ada di sekitarnya dan beradaptasi.
5. Setiap individu akan memiliki reaksi – reaksi senang atau tidak senang.
6. Tempat bekerja merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi karakteristik individu.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Pendapat lain dari Vanchapo (2020:3) mengatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban suatu beban kerja. Jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Sedangkan menurut Tarwaka

(2017:128), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari pengertian beberapa para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikannya dalam jangka waktu yang telah ditetapkan maka hal tersebut menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

## **2. Dimensi Beban Kerja**

Dimensi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut:

### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan *job desc* masing – masing jabatan.



## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, terdapat organisasi atau perusahaan yang tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja merupakan sasaran atau pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan dalam periode waktu tertentu. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## 3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

### 1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, usia, postur tubuh, status

kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

## 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan tugas – tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 4. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang

cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya.

2. Beban kerja kualitatif, yaitu berhubungan dengan mampu atau tidaknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dikerjakannya.

### **5. Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja**

Tujuan analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan daftar karyawan
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan

dalam prosedur kerja. Berikut adalah manfaat melakukan analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:91):

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan – jabatan yang ada pada setiap organisasi.
4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Prosedure*).
6. Penyempurnaan struktur organisasi.
7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang

mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Effendy (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Wijaya & Susanty (2017) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/ karyawan yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun dari fasilitas yang ada di perusahaan.

## **2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas

yang diberikan kepadanya. Berikut adalah dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:27):

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi ruang kerja
3. Tata letak ruangan
4. Peralatan kantor
5. Kebisingan
6. Fasilitas

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan dengan pimpinan
2. Hubungan sesama rekan kerja
3. Komunikasi antar pegawai
4. Keamanan kerja

### **3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Afandi (2018:66) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, diantaranya adalah sebagai berikut:

## 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin karyawan yang meliputi:

### a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

### b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

### c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

### d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal –

hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

## 2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

### a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

### b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti kurangnya umpan balik prestasi kerja.

### c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.



#### 4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain – lain.
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain – lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

##### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan

(hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

### **5. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas mempunyai banyak manfaat, baik untuk diri karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas – tugasnya dan juga bermanfaat bagi organisasi maupun perusahaan, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawannya. Sehingga tujuan, visi dan misi dari organisasi maupun perusahaan tersebut akan tercapai dengan baik.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan kinerja karyawan meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Dalam lingkungan perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung bagi seorang karyawan akan dirasakan manfaatnya, dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan

akan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin agar bisa mewujudkan tujuan dari perusahaan.

## **2.1.5 Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Menurut Sinambela (2019:43), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/ karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Rivai (2018:599), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Pendapat lain dari Hamali (2019:214), disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran atau kepatuhan yang ada pada diri karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma – norma yang berlaku di dalam perusahaan.

## **2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018:356), dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

### **a. Frekuensi Kehadiran**

Frekuensi kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Frekuensi kehadiran dapat diukur dengan indikator kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja dan absensi.

### **b. Tingkat Kewaspadaan Pegawai**

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh tanggung jawab dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Tingkat kewaspadaan

pegawai dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu ketelitian dan perhitungan.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Diharuskan semua karyawan dalam suatu perusahaan melaksanakan tanggung jawabnya dengan menaati standar kerja yang telah ditetapkan dari perusahaan. Ketaatan pada standar kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu menaati peraturan dan pedoman kerja, dan tanggung jawab.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka sudah sepatutnya karyawan menaati peraturan dalam perusahaan. Ketaatan pada peraturan kerja dapat diukur dengan indikator kepatuhan dan kelancaran.

e. Etika Kerja

Yaitu sikap dan perilaku karyawan yang mempunyai rasa toleransi dan saling menghargai sesama karyawan, agar tercipta suasana yang harmonis. Etika kerja dapat diukur menggunakan indikator yaitu suasana harmonis dan saling menghargai.

### **3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan

(2017:194), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

#### 5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan atau pelanggaran karena diawasi.

#### 4. Fungsi Disiplin Kerja

Afandi (2018:13) mengemukakan fungsi disiplin kerja bagi suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

##### 1. Menata Kehidupan Bersama Dalam Suatu Organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

##### 2. Membangun dan Melatih Kepribadian Yang Baik

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan, lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

##### 3. Pemaksaan Untuk Mengikuti Peraturan Organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seorang untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

#### 4. Sanksi atau Hukuman Bagi Yang Melanggar Disiplin

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi, tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

#### 5. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk, yaitu:

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan perusahaan.

##### 2. Disiplin Korektif

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



melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, diperlukan sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Fachira, dkk. 2020. Pengaruh Beban, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT BRI (PERSERO) TBK Kantor Cabang	Beban Kerja: a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan  Kompensasi: a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Metode  Penelitian: Kuantitatif  Alat  Analisis: Regresi Linier Berganda	Secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bank

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Manokwari)  <i>Management Business Journal</i> Vol.3 No.1, Mei 2020	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik  Disiplin Kerja: a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor		Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manokwari
2.	Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati. 2018. Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim	Disiplin Kerja: a. Taat terhadap aturan perusahaan b. Penggunaan waktu c. Tanggung jawab terhadap tugas d. Tingkat absensi	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisis: Regresi Linier	Variabel supervisi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Cabang Kediri  Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN). Vol.3 No.1, 2018	Supervisi: a. Tujuan b. Edukatif c. Berkala d. Pelaksanaan e. Sesuai kebutuhan  Beban Kerja: a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Standar pekerjaan	Berganda	
3.	Khaerul Hadi dan Mutma'innah Putri Muslimin. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian Cabang Dompu	Karakteristik Individu: a. Kepribadian b. Sikap c. Kemampuan  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik  Kinerja: a. Kuantitas	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Secara simultan karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No.3, November 2022	b. Kualitas c. Keandalan d. Kehadiran e. Kemampuan bekerja sama		terhadap kinerja karyawan
4.	Devi Desyinta. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar  Jurnal Manajemen. Vol.5 No.1, Juni 2019	Karakteristik Individu: a. Ciri – ciri biografis b. Kepribadian c. Persepsi d. Sikap  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik  Kinerja: a. Sasaran kerja b. Perilaku kerja	Metode Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif  Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Arif Firdaus. 2017. Pengaruh	Disiplin Kerja: a. Frekuensi	Metode Penelitian:	Insentif, kompetensi dan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol.4 No.1, Februari 2017	kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketataan pada peraturan kerja e. Etos kerja Insentif: a. Jaminan sosial b. Bonus c. Pemberian penghargaan d. Kenaikan pangkat e. Promosi Kompetensi: a. Keterampilan b. Pengetahuan c. Peran sosial d. Citra diri e. Trait	Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Beban Kerja: a. Pekerjaan yang dijalani monoton b. Terperas tenaga dan pikiran c. Bekerja bersama orang lain d. Mengalami stress berkepanjangan e. Respon karakteristik individu		
6.	Ismail Hajjali, dkk. 2022. <i>The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline Golden Ratio of Human Resources Management</i> , Vol.2, Issue. 2 (2022). ISSN:	Pengawasan: a. Fase legislatif b. Fase administrasi c. Fase dukungan d. Penerapan kebijakan e. Mendukung anggaran pembiayaan f. Penempatan karyawan dan prosedur kerja g. Stabilitas	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karakter tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	2776 – 6365	koordinasi dalam organisasi  Kompensasi: a. Upah pokok b. Upah berdasarkan kinerja c. Gaji tidak langsung  Karakter: a. Elemen pembangun karakter b. Proses pembangunan karakter  Disiplin Kerja: a. Kualitas disiplin kerja b. Kuantitas pekerjaan c. Kompensasi d. Lokasi pekerjaan		kerja.

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		atau tempat tinggal e. Konservasi		
7.	Vanesa, dkk. 2019. <i>The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Work Motivation on Employee Discipline On PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatera, Indonesia</i>  <i>American International Journal of Business Management (AIJBM)</i> Vol. 2, Issue.5 (2019). ISSN: 2379-	Disiplin Kerja: a. Kehadiran b. Kepatuhan terhadap peraturan kerja c. Kepatuhan terhadap standar kerja d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi e. Etika kerja  Budaya Organisasi: a. Implementasi norma b. Implementasi nilai c. Keyakinan d. Filosofi  Lingkungan Kerja: a. Pencahayaan	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Medan.

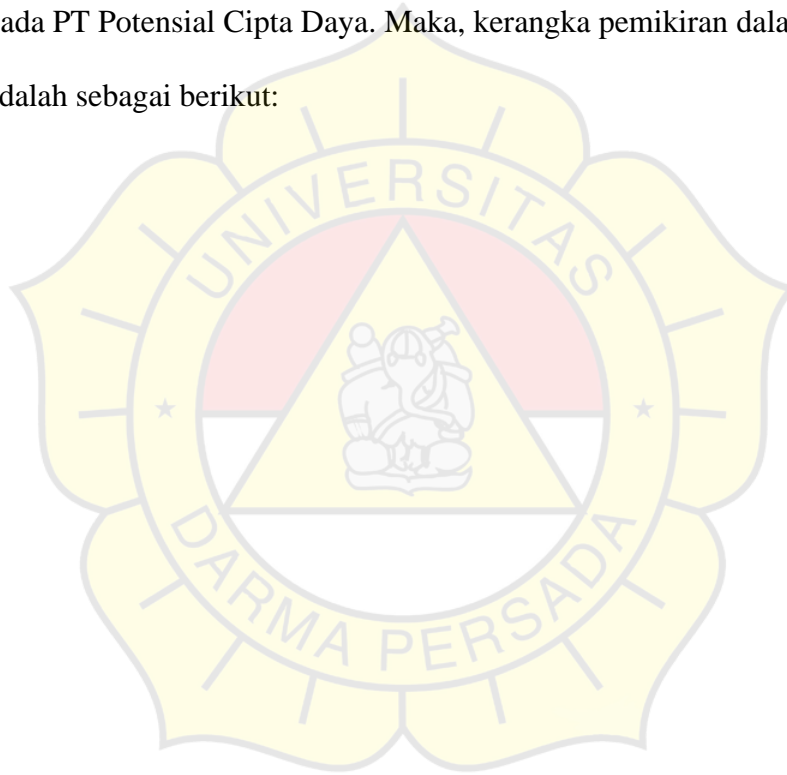


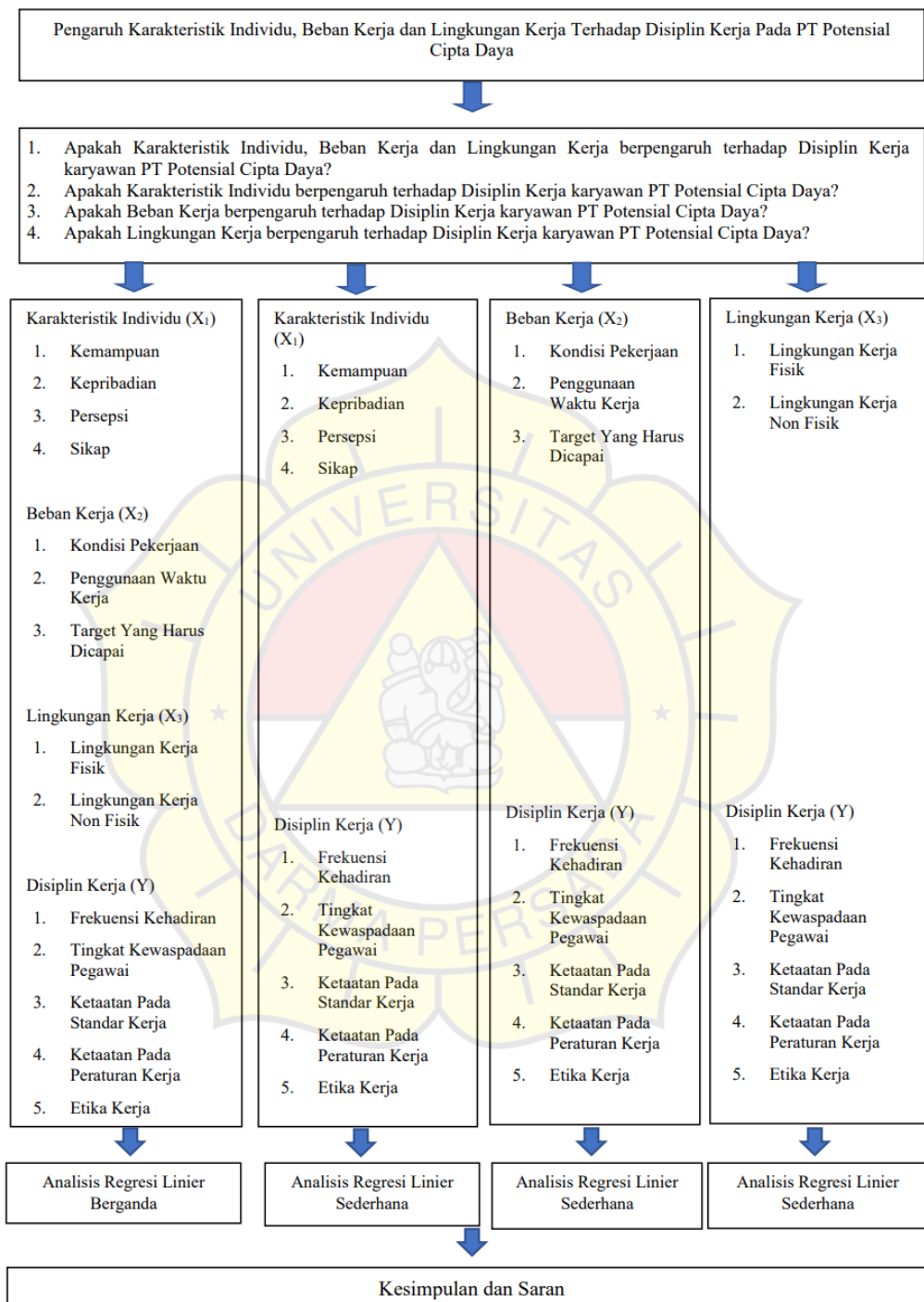
No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	106X	b. Temperatur udara c. Kebisingan d. Penggunaan warna e. Ruang yang dibutuhkan f. Keselamatan kerja		
8.	Yasir Maulana, Dkk. 2022. <i>The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop</i>  <i>Indonesian Journal of Business and Economics</i> Vol. 5, Issue.1 (2022). ISSN: 2621-6167	Disiplin Kerja: a. Aturan kerja b. Etos kerja  Lingkungan Kerja: a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik  Motivasi Kerja: a. Faktor Internal b. Faktor Eksternal	Metode Penelitian: Kuantitatif  Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk memudahkan dalam memahami inti dari apa yang ingin disampaikan. Berdasarkan latar belakang penelitian ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakter individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Potensial Cipta Daya. Maka, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: diolah oleh penulis tahun 2022

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:95), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dilakukan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan, maka hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y)

$H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

$H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan ( $Y$ ).

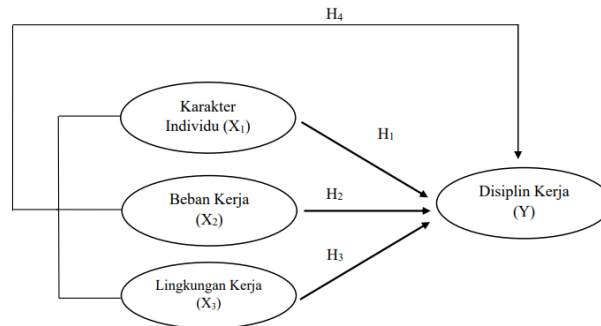
$H_{a3}$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan ( $Y$ ).

4. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ).

$H_{04}$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan ( $Y$ ).

$H_{a4}$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja karyawan ( $Y$ ).

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



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Sumber: Diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja (Y), dimana karakteristik individu (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi:  $Y = a + bx$ . Berikutnya karakteristik individu (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara simultan atau bersama – sama dengan rumusan persamaan regresi:

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