

## **BAB II**

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

#### **2.1 Landasan Teori**

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

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

Menurut Kasmir (2017:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, kompensasi, pekerjaan, keselamatan dan kesehatan serta memelihara hubungan kerja, bekerja sampai akhir masa kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan tumbuh dengan baik. Hadiyah. Untuk Dessler (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengelola masalah hubungan industrial, kesehatan dan keselamatan dan keadilan. Sedangkan menurut Prasadja (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode pengelolaan yang efektif dan efisien dari hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu dan dapat digunakan semaksimal mungkin dengan prioritas untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih dan mengevaluasi karyawan melalui perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan,

pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedermayanti (2016:15) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### 1. Tugas Manajemen

#### A. perencanaan

Setiap supervisor harus memahami pentingnya perencanaan, manajer harus memperhatikan fungsi perencanaan.

#### B. Mengatur

Segera setelah langkah-langkah yang akan diterapkan ditentukan, organisasi dan karyawan memutuskan penerapannya. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk hubungan antara misi, sumber daya manusia dan faktor fisik organisasi dalam merancang struktur.

#### C. Mobilisasi

Ketika organisasi sudah memiliki rencana dan karyawan siap untuk mengimplementasikan rencana aksi, keterampilan ini penting karena merupakan langkah pertama dalam memobilisasi, memimpin,

memotivasi dan memastikan bahwa tenaga kerja melakukannya dengan sukarela, efektif dan bekerja secara efektif.

#### D kontrol

Fungsi monitoring melakukan pengamatan dan mengecek pelaksanaan perbandingan dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif/reorganisasi rencana diambil untuk menghindari penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

### 2. Fungsi pengoperasian

#### A. pengerahan

Merekrut adalah kegiatan yang membutuhkan skala dan disiplin yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis. Rekrutmen adalah tanggung jawab departemen SDM

#### B. pengembangan sumber daya manusia

Setelah diperoleh, karyawan harus memperoleh keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan sehingga mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik

#### C. Pemberian Kompensasi/Pengembalian Dana

Tugas kompensasi adalah mendistribusikan imbalan langsung dan tidak langsung baik materi maupun non materi yang adil dan pantas kepada karyawan atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

#### D. Integrasi Karyawan

Tujuan dari fungsi integrasi adalah untuk melindungi kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami perasaan dan sikap karyawan agar menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM.

#### e. pemeliharaan staf

Pemeliharaan pemeliharaan seorang karyawan memastikan kelangsungan situasi yang dicapai oleh fungsi sebelumnya. Mempertahankan sikap positif karyawan dan kondisi fisik mereka tetap menjadi dua aspek kunci karyawan.

#### F. Akhir Pekerjaan

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan menjadi kompleks dan mempersulit kembalinya pekerja ke masyarakat, karena pekerja akan keluar dari perusahaan sementara masa kerjanya belum berakhir. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul dari pemutusan hubungan kerja, seperti:

Pemberian uang pesangon, pesangon, hak pensiun

#### G. Peran HRM dalam mencapai tujuan perusahaan

Aspek penting lainnya dari HRM adalah:

perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara holistik untuk kepentingan karyawan individu, perusahaan dan masyarakat luas untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan- tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat Perusahaan dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar perusahaan dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

## **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 bersama 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 bersama 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 bersama 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 disiplin kerja sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan – pemenuhan dan berikut dimensi – dimensi budaya organisasi:

### **a. Kesadaran diri**

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

### **b. Keagresifan**

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya 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 Disiplin, 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 bersama.

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. Mengindoktrinisasi 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.

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.

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. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afand (2018: 66) “adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, seperti: suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai seperangkat alat yang dihadapi pekerja, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara dia bekerja sebagai hasil pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang memenuhi dirinya, sebagai lingkungan, metode kerja dan pengaturan kerja untuk melakukan pekerjaan. Definisi lingkungan kerja Robbins dan Hakim (2017:550) adalah kekuatan yang dapat bertindak atas struktur atau kelompok kepentingan terkait. Sedangkan Sedarmayat (2017:78) mengatakan, “Lingkungan kerja adalah tempat bagi banyak kelompok dengan banyak ruang pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.” Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kebahagiaan, keamanan dan ketenangan jiwa.

#### Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan 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

kontruksi 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 temperatur 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 pekerja agar terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh 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.

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 34 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 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. Pertukaran udara kesegaran 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.

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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan kerja dengan bawahan.

## 2.1.4 Motivasi

### 1. Definisi 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 tindakan 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 mencakup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketinggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu mencakup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan
- c. Kebutuhan kekuasaan, yaitu mencakup berusaha agar dihargai, upaya untuk tidak diremehkan.

## **3. Teori – Teori 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 :

- a. Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.

- b. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c. Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh dengan persahabatan dan interpersonal yang lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.

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 keDisiplin an karyawan.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Menurut Robbins (2015:218) ada dua faktor yang dapat menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan-Nya 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. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Affandi (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 di perusahaan. 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 di atas 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. 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 Pengawasan.
- f. Faktor Lingkungan.
- g. Faktor Sanksi Hukuman.
- h. Faktor Loyalitas.
- i. Faktor Budaya Organisasi.

## **3. Dimensi Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dimensi disiplin kerja menurut Affandi (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.

## 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.	Muhamad Mahpud, Syahrums Agung, dan Ecin Kuraesin  Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor  Jurnal Ilmu Manajemen	Budaya Organisasi: a. Norma-Norma b. Disiplin karyawan c. Lingkungan Kerja  Lingkungan Kerja : a. Kondisi Lingkungan b. Proses Mencapai tujuan c. Pemborosan Waktu	Metode : Kuantitatif  Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	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.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Vol. 5 No. 1 Februari 2022	Disiplin Kerja : a. Sikap terhadap Peraturan b. Aktivitas Perusahaan c. Fasilitas sarana dan Prasarana		
2.	Dian, Sumantri, dan Budi Darma.  Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari.  Jurnal Mahasiswa Vol. 1, November 2021	Motivasi Kerja : a. Fisiologis b. Rasa Aman c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi Diri  Lingkungan Kerja : a. Suasana Kerja b. Hubungan Dengan rekan Kerja c. Tersedianya Fasilitas Kerja  Disiplin Kerja : a. Ketepatan waktu b. Tanggung Jawab yang Tinggi c. Ketaatan	Metode : Kualitatif, Kuantitatif  Alat Analisa: Uji Regresi Berganda.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari.
3.	Ardin Putra, Kartin Aprianti  Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima  Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 8 No 1 Tahun 2020	Lingkungan Kerja : a. Kerjasama b. Ketersediaan sarana kerja c. Suasana Kerja  Disiplin Kerja : a. Ketetapan Waktu b. Tingkat Kesetiaan c. Tanggung Jawab	Metode : Kuantitatif  Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
4.	<p>Dedy Syahyuni</p> <p>Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Pegawaiian Negara Jakarta</p> <p>Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol.2 No. 2 September 2018</p>	<p>Budaya Organisasi :</p> <p>a. <i>Innovation</i> (inovasi)</p> <p>b. <i>Stability</i> (stabilitas)</p> <p>c. <i>Orientation Toward People</i> (berorientasi pada orang)</p> <p>d. <i>Result Orientation</i> (Orientasi pada hasil)</p> <p>e. <i>Easygoingnes</i></p> <p>f. (bersifat tenang)</p> <p><i>Attention to Detail</i> (perhatian pada detail)</p> <p>g. <i>Coolaborative Orientation</i>(orientasi pada kalaborasi)</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Tingginya rasa kepedulian</p> <p>b. Tingginya semangat</p> <p>c. Besarnya tanggung jawab Meningkatkan Efisiensi</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja</p>
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>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Motivasi Internal</p> <p>b. Motivasi Eksternal</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Frekuensi Kehadiran</p> <p>b. Tingkat Kewaspadaan</p>	<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</p>



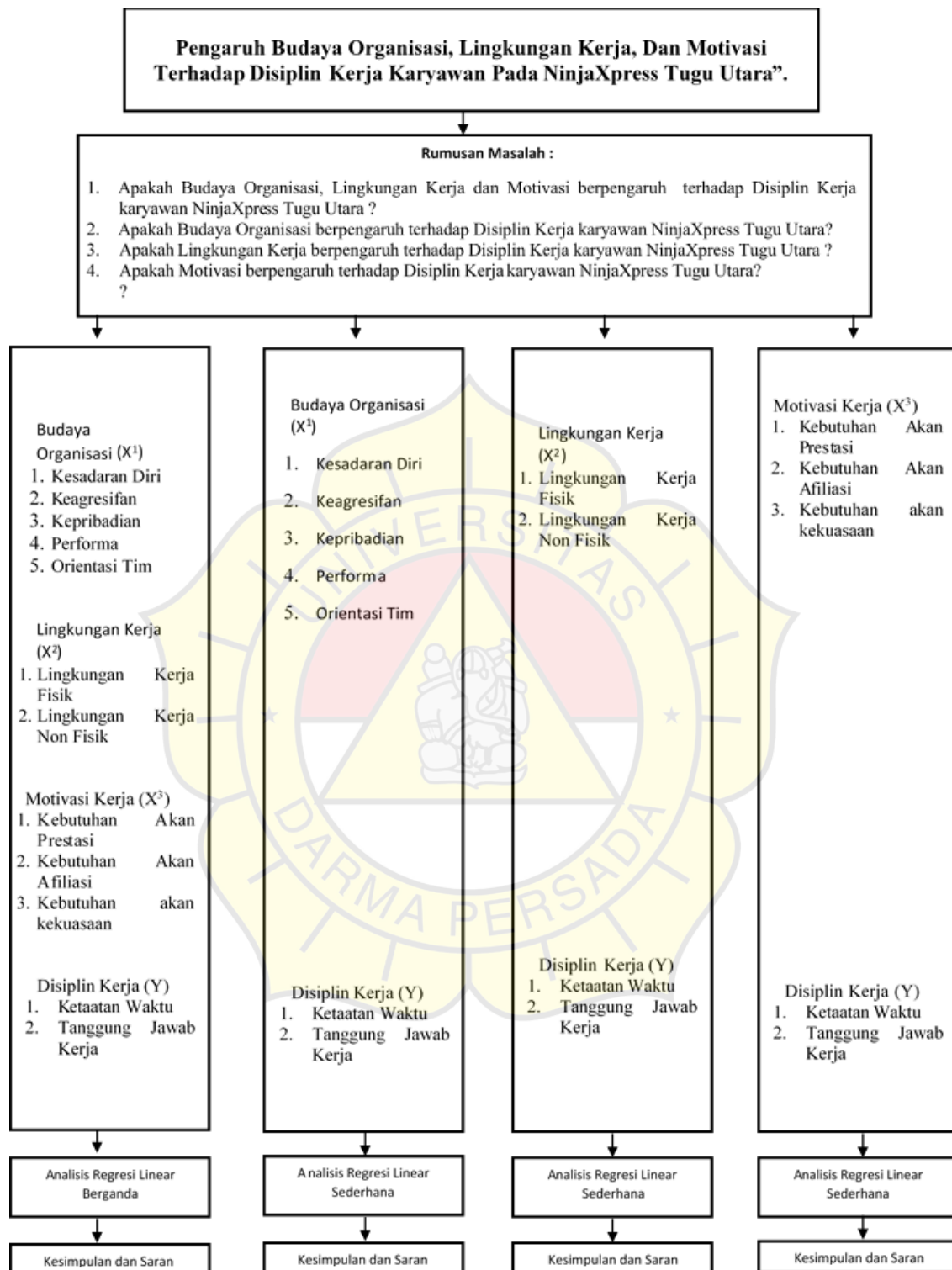
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Vol. 2, No. 1, Maret 2019	c. Ketaatan pada Standar Kerja d. Ketaatan pada Peraturan Kerja e. Etika Kerja		aruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.
6.	Muhamad Mahpud, Syahrudin Agung, dan Ecin Kuraesin  Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor  Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 1 Februari 2023	Budaya Organisasi: a. Norma-Norma b. Disiplin karyawan c. Lingkungan Kerja  Lingkungan Kerja : a. Kondisi Lingkungan b. Proses Mencapai tujuan c. Pemborosan Waktu  Disiplin Kerja : a. Sikap terhadap Peraturan b. Aktivitas Perusahaan c. Fasilitas sarana dan Prasarana	Metode : Kuantitatif  Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	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.
7.	Ardin Putra, Kartini Aprianti  Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima  Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 8 No 1 Tahun 2020	Lingkungan Kerja : a. Kerjasama b. Ketersediaan sarana kerja c. Suasana Kerja  Disiplin Kerja : a. Ketetapan Waktu b. Tingkat Kesetiaan c. Tanggung Jawab	Metode : Kuantitatif  Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.
8.	Dedy Syahyuni  Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja	Budaya Organisasi : a. <i>Innovation</i> (inovasi) b. <i>Stability</i>	Metode : Kuantitatif  Alat Analisis : Regresi Linier	Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	pada Badan Pegawaian Negara Jakarta  Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol.2 No. 2 September 2018	(stabilitas) c. <i>Orientation Toward People</i> (berorientasi pada orang) d. <i>Result Orientation</i> (Orientasi pada hasil) e. <i>Easygoingnes</i> (bersifat tenang) f. <i>Attention to Detail</i> (perhatian pada detail) g. <i>Coollaborative Orientation</i> (orientasi pada kalaborasi)  Disiplin Kerja : a. Tingginya rasa kepedulian b. Tingginya semangat c. Besarnya tanggung jawab Meningkatkan Efisiensi	Berganda	Kerja

Sumber diolah peneliti

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) adalah bahwa kerangka acuan penalaran adalah model konseptual dari hubungan teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai berbagai faktor penting. Oleh karena itu, Ninjapress Tugu Utara perlu mengembangkan kerangka kerja yang akan memudahkan pemahaman konten yang tercakup dalam penelitian ini. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan dengan menggunakan gambar 2.1 sebagai berikut



**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 *Ninjapress* Tugu Utara.

Ho : Tidak ada berpengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan *Ninjapress* Tugu Utara.

Ha : Ada berpengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan *Ninjapress* Tugu Utara.

2. Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan *Ninjapress* Tugu Utara

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

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

3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) karyawan pada *Ninjapress* Tugu Utara.

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

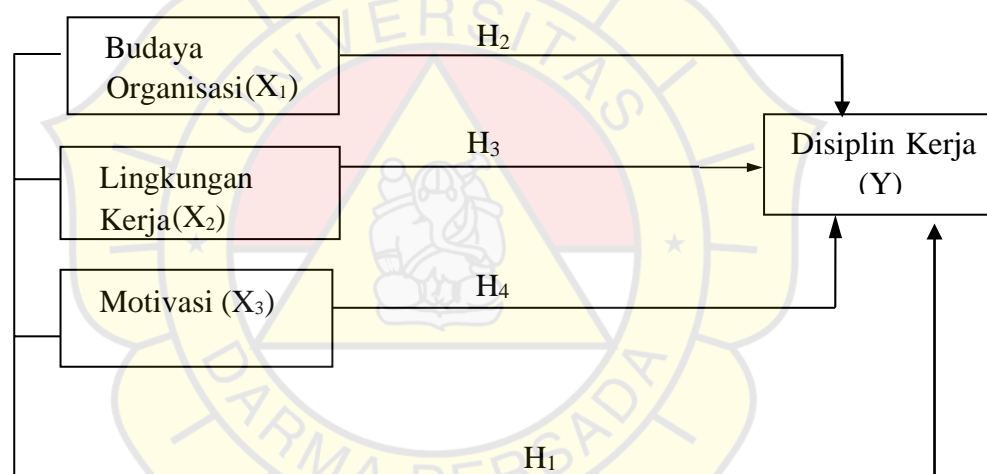
Ha : Ada berpengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ).

4. Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan pada *Ninjapress Tugu Utara*.

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

$H_a$  : Ada berpengaruh 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

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

