

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 (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sihotang (2018:8) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Menurut Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahyudi (2017:12) menjelaskan bahwa terdapat fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi pokok manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi perencanaan
Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.
- b. Fungsi pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Fungsi pengarahan

Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien

d. Fungsi pengendalian

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2017:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- e. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- g. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut Thoha (2017:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat-lihat. Sedangkan menurut Rivai (2017:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

2. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2017:84), ada beberapa dimensi dan indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang

serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang dipakai saat memimpin sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2017:86) dibagi menjadi dua kategori gaya, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis / otoriter, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rahayu (2017:2), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya yang dimilikinya
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- d. Iklim dan kebijakan organisasi
- e. Harapan dan perilaku rekan

2.1.3 Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan sangat diperlukan supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, pengawasan ini bertujuan untuk memperbaiki tindakan yang salah di dalam pelaksanaannya dengan maksud apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan. Pengawasan kerja berusaha agar produksi yang dibutuhkan dapat dihasilkan dengan cara yang efektif dan seefisien mungkin dengan kualitas yang diharapkan dan dalam memproduksi barang tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana.

Menurut Handoko (2017:25) pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif.

Menurut Terry (2017:232) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan perbaikan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Menurut Siagian (2018:25) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya.

2. Dimensi dan Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2017:360) dimensi dan indikator pengawasan kerja yaitu:

a. Penetapan standar kerja

Tahapan pertama dalam pengawasan adalah penetapan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan

pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, Indikator nya yaitu:

- 1) Menetapkan standar kerja
- 2) Jam masuk kerja dan jam pulang kerja
- 3) Melaksanakan tugas berdasarkan *job description*
- 4) Evaluasi

b. Pengukuran hasil kerja

Penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai sebagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Tahap kedua ini adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Indikator nya yaitu:

- 1) Pemeriksaan hasil kerja
- 2) Mengukur atau membandingkan hasil kerja dengan standar kerja
- 3) Pengawasan sesuai standar kerja

c. Tindakan koreksi atau perbaikan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki. Indikator nya yaitu:

- 1) Menghindari penyimpangan atau kesalahan
- 2) Teguran perbaikan atas kesalahan
- 3) Memberikan solusi perbaikan atau tindakan atas kesalahan

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Handoko (2017:25) yaitu:

- a. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat

menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

b. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru. Melalui pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

c. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Di samping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen dan pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian yang tersebar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

d. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut menjadi kritis.

4. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Maringan (2018:62), terdapat 4 Jenis-jenis Pengawasan yaitu:

a. Pengawasan dari dalam perusahaan

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan untuk mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan oleh perusahaan untuk menilai kemajuan dan kemunduran perusahaan.

b. Pengawasan dari luar perusahaan

Pengawasan yang dilakukan oleh unit diluar perusahaan. Ini untuk kepentingan tertentu.

c. Pengawasan *Preventif*

Pengawasan dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan. Dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan / kekeliruan dalam pelaksanaan kerja.

d. Pengawasan Represif

Pengawasan dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang direncanakan.

5. Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya. Menurut Husnaini (2017:400), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
- b. Untuk mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan dan hambatan.

- c. Untuk meningkatkan kelancaran operasi melakukan tindakan koreksi terhadap kesalahan yang dilakukan dalam pencapaian kerja yang baik.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah minat utama dalam bidang perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, dan seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan merasa puas.

Menurut Afandi (2018:114) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Abdurahman (2019:210) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Sinambela (2017:103) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah di kemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan sikap seorang karyawan terhadap aspek-aspek menyenangkan atau tidaknya mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja menurut Widodo (2018:93) adalah sebagai berikut:

a. pekerjaan itu sendiri dengan indikator:

- 1) Kesempatan untuk belajar
- 2) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab

b. Kompensasi dengan indikator:

- 1) Gaji pokok
- 2) Tunjangan

c. Kesempatan promosi dengan indikator:

- 1) Peningkatan kemampuan pegawai
- 2) Peningkatan jenjang karir

d. Pengawasan dengan indikator:

- 1) Hubungan antara atasan dengan bawahan
- 2) Bimbingan dan pengarahan atasan

e. Rekan kerja dengan indikator:

- 1) Hubungan kerja sesama pegawai
- 2) Hubungan sosial sesama pegawai

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini (2017:79), Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap orang karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti khursus.

b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

c. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

e. Penghargaan atas hasil kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

f. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

4. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2017:59), terdapat beberapa cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang

disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performannya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gain sharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
- c. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center, profit sharing, dan employee sponsored child care*.
- d. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah

pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flexitime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

5. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

- a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*), Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity-in-equity*.
- b. Teori perbedaan atau *Discrepancy Theory*, mengukur kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
- d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*), kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur menilai dirinya maupun lingkungannya.

- e. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*, teori ini menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan
- f. Teori Pengharapan (*expectancy Theory*), pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus bahwa keputusan pegawai dapat memungkinkan mencapai suatu hasil dan menentukan hasil lainnya.

2.5.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019:38) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sumadhinata (2018:208) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sedangkan menurut Ramon (2019:107) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2017:94) adalah:

a. Taat terhadap aturan waktu

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

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

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

c. Taat terhadap aturan perilaku

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

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki (2017:365), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

4. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Ilahi (2017:148) dua bentuk tersebut, antara lain:

- a. *Selfimposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
- b. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Aziz (2019:462) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut Khoirinisa (2019:371) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

6. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. sanksi pelanggaran disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:131) meliputi :

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan teguran lisan dan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian konkrit pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pelanggar yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai

peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

7. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Alam (2020:371) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar

tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak HR yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini, Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun Penulis	Variabel Penelitian	Metode/Alat Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aptrena, S. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Asuransi	Variabel Independen: X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y)	Metode Kuantitatif dan alat analisis regresi linier berganda dan regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 0,606 dan memiliki pengaruh sebesar 42,2%, demikian pula dengan

	Umum Mega Kantor Pusat Bagian Administrasi (Universitas Darma Persada).	= Disiplin		variabel motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki hubungan sebesar 0,671 dan memiliki pengaruh sebesar 51,8%, gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dilaksanakan secara simultan menunjukkan hubungan sebesar 0,735 dan memiliki pengaruh sebesar 54,0%.
2.	Rosiana, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat	Variabel Independen: X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Pengawasan Variabel Dependen (Y) = Disiplin	Metode penelitian asosiatif alat analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. Adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan t hitung t tabel 3,590 1,774 berada di daerah penerimaan (Ho) ditolak.
3.	Mawarsih, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan	Variabel Independen: X1 = Motivasi X2 = Pengawasan X3 = Kepemimpinan	Metode pendekatan asosiatif alat analisis regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial pengawasan memiliki

	Terhadap Disiplin Kerja.	Variabel Dependen (Y) = Disiplin	berganda.	pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, dan secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lesta.
4.	Puspitasari, P. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Hambatan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera).	Variabel Independen: X1=Gaya Kepemimpinan X2 = Motivasi Kerja X3 = Hambatan Kerja Variabel Dependen (Y) = Disiplin	Metode Kuantitatif dan alat analisis regresi linier berganda dan regresi sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan hambatan kerja memiliki pengaruh 91,4% dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan.
5.	Setiyani, F., Machasin, M., & Ningsih, D. S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.	Variabel Independen X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Pengawasan Variabel Dependen (Y) = Disiplin	Metode Analisis regresi linier berganda dan regresi sederhana.	Hasil perhitungan ujistatistik menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji statistik menunjukkan Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Sebesar 39,8% sedangkan

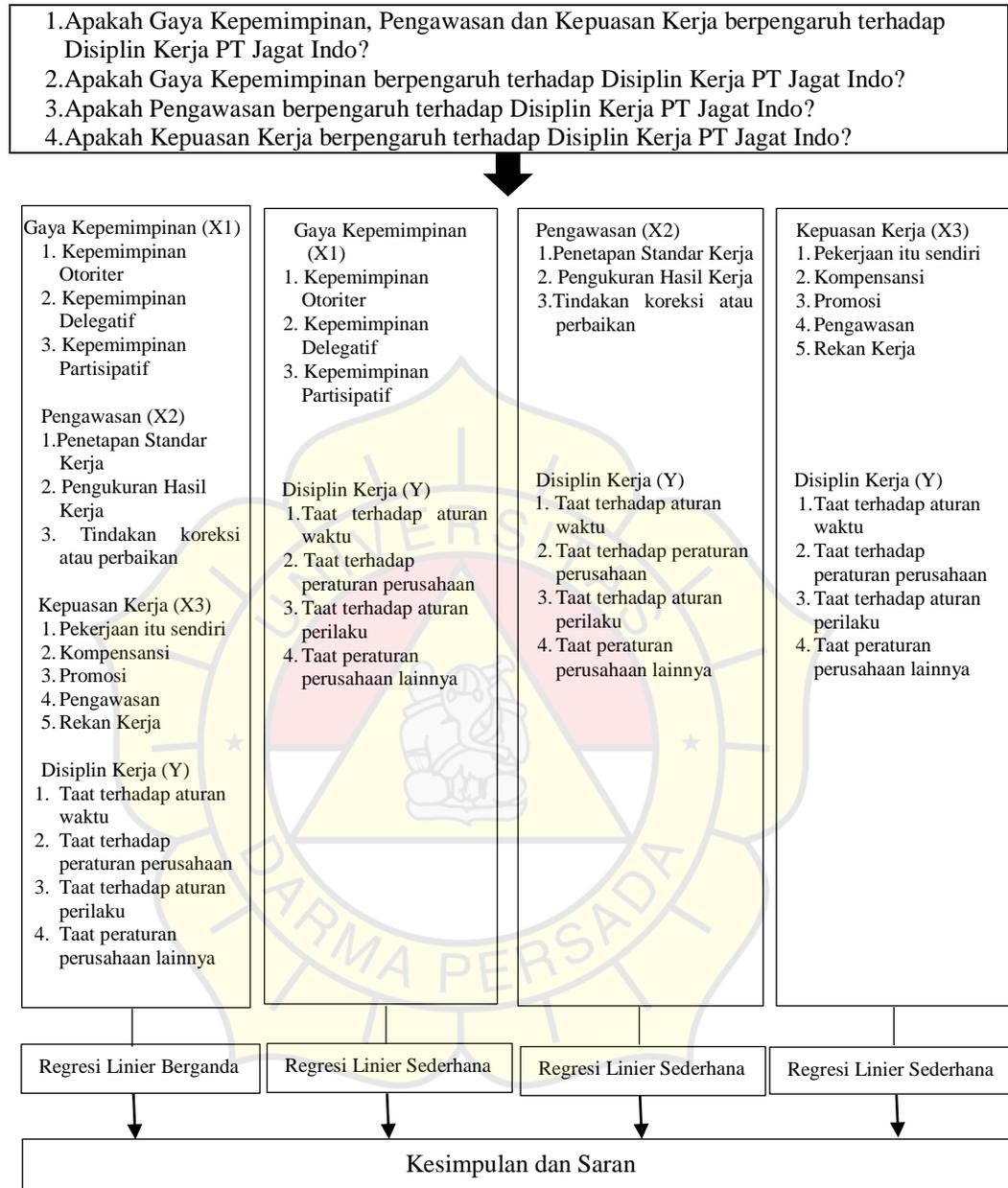
				sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, kepuasan kerja sebagai variable independent dan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan PT Jagat Indo. Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJAPADA PT. JAGAT
INDO**





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah Penulis Tahun 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

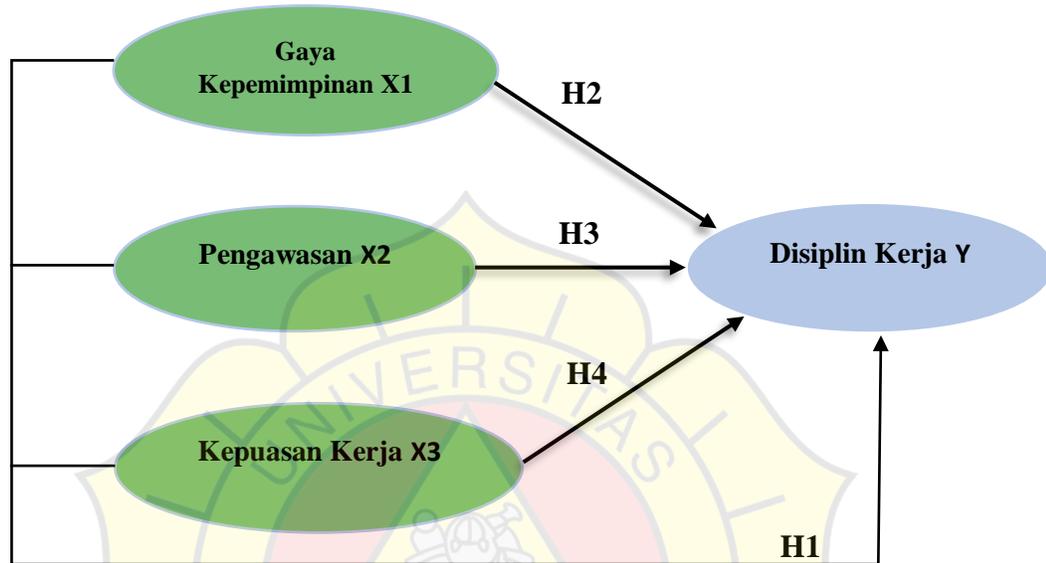
Menurut Sugiono (2017:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan (X1) pengawasan (X2) kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)?
Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) pengawasan (X2) kepuasan kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Y)
Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) pengawasan (X2) kepuasan kerja terhadap disiplin kerja (Y)
2. Apakah gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)
Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y)
Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y)
3. Apakah pengawasan (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)
Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y)
Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y)
4. Apakah Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y)
Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Y)
Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Y)

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variable gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin karyawan melalui 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis Tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

3.1.1 Metode Penelitian

Penelitian adalah pencairan atau sesuatu (*inquiry*) sistematis dengan penekanan bahwa pencairan ini lakukan terhadap masalah-masalah yang dapat dipecahkan. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mencegah masalah langkah-langkah yang ditempuh harus relevan dengan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam setiap melakukan langkah tersebut harus dilakukan secara objektif, rasional dan menghindari cara berfikir yang mengarah coba-coba.

Menurut Sugiono (2017:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang artinya menurut Sugiono (2017:13), yaitu “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan dengan metode asosiatif.

Metode asosiatif menurut Sugiono (2017:37) merupakan “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.” Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.” Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan

tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Jagat Indo.

Proses analisis data pada penelitian kuantitatif bisa memanfaatkan aplikasi komputer yang tersedia, yaitu SPSS (*Statistical Product Service Solution*). SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis cukup tinggi, sistem manajemen datanya menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Jagat Indo (Jl. Pejaten Raya Pasar Minggu, Jakarta Selatan) waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2023 sampai selesai.

3.3 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:48) Definisi operasional variabel adalah suatu dimensi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel independent yang terdapat pada penelitian ini ada 3 (tiga), yaitu gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), kepuasan kerja (X3).

Berikut ini Tabel 3.1 dijelaskan operasional variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasioanal Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) Menurut Thoha (2017:49)	Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.	<i>Likert</i>
	Kepemimpinan Delegatif	a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	
	Kepemimpinan Partisipatif	a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersamaan antara pimpinan dan bawahan c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	
	Penetapan standar kerja	a. Menetapkan standar kerja b. Jam masuk kerja dan jam pulang kerja c. Melaksanakan tugas berdasarkan <i>job description</i> d. Evaluasi	

Pengawasan (X2) Menurut Handoko (2017:25)	Pengukuran hasil kerja	a. Pemeriksaan hasil kerja b. Mengukur atau membandingkan hasil	<i>Likert</i>
	Tindakan koreksi atau perbaikan	c. kerja dengan standar kerja d. Pengawasan sesuai standar kerja a. Menghindari penyimpangan atau kesalahan b. Teguran perbaikan atau kesalahan c. Memberikan solusi perbaikan atau tindakan atas kesalahan	
Kepuasan Kerja (X3) Menurut Sinambella (2017:103)	Pekerjaan itu sendiri	a. Kesempatan untuk belajar b. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	<i>Likert</i>
	Kompensasi	a. Gaji pokok b. Tunjangan	
	Kesempatan promosi	a. Peningkatan kemampuan pegawai b. Peningkatan jenjang karir	
	Pengawasan	a. Hubungan antara atasan dengan bawahan b. Bimbingan dan pengarahan atasan	
	Rekan kerja	a. Hubungan kerja sesama pegawai b. Hubungan sosial sesama pegawai	
	Taat terhadap	a. Tepat waktu saat jam	

	aturan waktu	masuk kerja b. Tepat waktu saat jam pulang kerja c. Waktu istirahat sesuai aturan perusahaan	
	Taat terhadap aturan perusahaan	a. Cara berpakaian b. Bertingkah laku	
Disiplin Kerja (Y) menurut Sinambela (2017:239)	Taat terhadap peraturan perilaku	a. Melakukan pekerjaan sesuai jabatan b. Melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain	<i>Likert</i>
	Taat terhadap aturan lainnya	a. Taat terhadap perundang undangan b. Taat prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja dan kontrak kerja	

3.4 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.4.1 Sumber Data Yang Digunakan

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya, sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono 2017:116), sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2017:89) mendefinisikan data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Data yang diperoleh dari data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.”

Data primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu, penulis juga memberikan kuesioner pada karyawan.

2. Data Sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2017:227) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalkan lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

3.4.2 Cara Penentuan Data

Cara penentuan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Hendryadi (2019:163) Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap PT. Jagat Indo, yaitu sebanyak 90 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2017:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul

representatif (mewakili), yaitu sampel yang benar-benar mencerminkan populasinya. Sampel merupakan penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Sedangkan *sampling* adalah pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh obyek penelitian, hanya sebagian populasi saja. Teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu seluruh karyawan PT. Jagat Indo. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jagat Indo yang berjumlah 90 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner, penelitian kepustakaan dan wawancara. Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara

Menurut Sugiono (2017:137), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dapat dilakukan secara struktur maupun tidak struktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka

(*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Dalam penelitian ini, pihak yang diwawancarai adalah karyawan PT. Jagat Indo.

3.5.2 Peneliti Kepustakaan

Kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai penjelasan dari masing-masing variabel dengan cara mempelajari buku tentang manajemen sumber daya manusia dan variabel yang berhubungan dengan masalah penelitian. Selain itu juga untuk memperoleh data sekunder yang memuat data instansi, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta dasar-dasar teoritis yang mendukung penulisan skripsi ini.

3.5.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang dipakai disini pengukurannya menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiono (2017:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *Likert* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 4 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data diolah oleh penulis tahun 2023

Cara mengerjakannya:

1. Responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah kategori jawaban yang tersedia. Kemudian masing-masing jawaban dari skor tertentu
(misalnya 1, 2, 3, 4)
2. Metode skor total untuk setiap orang dengan menjumlahkan skor untuk semua jawaban
3. Membuat rata-rata nilai dari setiap pernyataan
4. Menilai baik tidaknya tanggapan responden yang diberikan dengan melihat dari hasil rata-rata setiap pernyataan

Adapun interpretasi nilai hasil tanggapan responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Gaya Kepemimpinan	Pengawasan	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja
1,00-1,74	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
1,75-2,49	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas	Rendah
2,50-3,24	Baik	Baik	Puas	Tinggi
3,25-4,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah oleh penulis tahun 2023

Menurut Sudjana (2016:79) panjang kelas interval diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

Dimana:

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Rentang nilai = Nilai tinggi – Nilai rendah

Banyak kelas interval = 4

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval adalah:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

5. Membuat perhitungan regresi untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka analisis bersifat kuantitatif oleh karena itu digunakan alat analisis statistik, dengan bantuan *Software Program For Social Science (SPSS)*. Adapun rancangan analisis yang merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian dan tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dalam penelitian kuantitatif. Untuk mendapatkan data yang valid, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan *reliable*.

Menurut Sudarmanto (2017:78) kriteria keputusan suatu instrumen dinyatakan valid apabila harga koefisien r hitung $> 0,244$. Sedangkan menurut Ghozali (2018:28) kriteria keputusan valid tidaknya uji validitas adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item – Total coerlation* lebih besar dari r tabel, maka indikator valid dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pengambilan keputusan diatas, dalam penelitian ini menggunakan kedua kriteria tersebut dalam menentukan valid tidaknya hasil uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Contoh tes intelegensi atau tes kepribadian yang dapat memberikan hasil yang sama apabila diulang, maka dikatakan memiliki kendala yang tinggi atau dapat dipercaya, untuk mengukur reliabilitas, menggunakan fasilitas *Cronbach Alpha* (α) dari hasil uji melalui SPSS. Variabel

dikatakan realible jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Torang, 2017:291).

3.6.2 Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2 (dua). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan kepuasan kerja (X3) yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Jagat Indo, adapun persamaan umum regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017:227)

Dimana:

α = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Pengawasan

X3 = Kepuasan Kerja

b1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi Variabel Pengawasan

b3 = Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiono (2017:261) menjelaskan analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Analisis linier sederhana pada penelitian mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis linier sederhana pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis gaya kepemimpinan (X1) yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Jagat Indo dan menganalisis pengawasan (X2) yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT. Jagat Indo dan menganalisis kepuasan kerja (X3) yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada PT. Jagat Indo.

Adapun persamaan umum regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Sumber: Sugiyono (2017:227)

Keterangan:

Dimana:

α = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

x = Variabel independen

α = Konstanta (nilai Y apabila = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien Determinasi bertujuan (R) pada ininya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Tabel 3.4
Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi	Besarnya Pengaruh
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Cukup
0,60-0,99	Tinggi
1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Ghozali (2018:97)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengelolaan data dari hasil penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dalam analisis ini data dengan menggunakan metode regresi berganda yang sebelumnya melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi atau tidaknya penyampaian data melalui hasil distribusi, korelasi, variasi indikator-indikator variabel. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residul memiliki destribusi normal. Seperti diketahui Uji T dan Uji F mengamsusikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal diketahui $\alpha = 0.1$, maka jika nilai probabilitas > 0.1 maka H_a diterima dan jika nilai probabilitas < 0.1 maka H_0 ditolak. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Populasi tidak berdistribusi normal

H_a : Populasi berdistribusi normal

Menurut priyanto (2017:86) dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan analisi grafik adalah sebagai berikut:

- a. Diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan suatu keadaan yang terdapat satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi, sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Uji ini bertujuan untuk apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengikuti ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi

adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (201:139) adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha=0.1$
- b. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha=0.1$

3.6.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:89) uji hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam menguji dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji statistik dan uji statistik. Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antar dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan tanggapan sementara yang perlu di uji benar atau tidak benarnya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Dalam mendapatkan hasil terbaik dengan model regresi perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, berlaku $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. F_{tabel} dapat dicari dengan didasarkan pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan $df = n-k$. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Adapun

kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $sig < \alpha = 0,05\%$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $sig > \alpha = 0,05\%$

2. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan yaitu antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun cara untuk menguji signifikansinya dengan cara uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji signifikansi hubungan, apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 90 orang atau tidak, maka perlu diuji signifikannya dengan membandingkan harga t hitung dengan harga t tabel.
- b. Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2$, jika t hitung $> t$ tabel maka terdapat penolakan H_0 dan sebaliknya.
- c. Apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.
- d. Maka berlaku hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, (tidak ada hubungan)

$H_a: \neq 0$, (ada hubungan)
- e. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinan, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.