

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 Panggabean (2018:34) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Diungkapkan oleh Hamali (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Ricardianto (2018:15) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Dari beberapa pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen

sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:16) terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajerial harus menyadari pentingnya perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil Tindakan atau penyusunan Kembali rencana untuk menyesuaikan yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kulaitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia ini menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia.

2) Pengembangan

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

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

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

4) Pengintegrasian Pegawai

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

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tujuan sebagaimana dijelaskan menurut Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi tau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan

keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengancara memberikan konsultasi yang baik.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2018:23) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, sehingga dapat terdorong

untuk melakukan aktifitas dengan penuh keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan memperoleh hasil yang memuaskan dan berkualitas. Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang di alih bahasakan oleh Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-

indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan keinginan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Indikatornya:

- 1) Pemberian gaji atau bonus
- 2) Uang makan
- 3) Uang transport
- 4) Fasilitas perumahan

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

Indikatornya:

- 1) Tunjangan kesehatan
- 2) Lingkungan kerja aman dan nyaman
- 3) Perlengkapan keselamatan kerja

- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

Indikatornya:

- 1) Teman
- 2) Interaksi

d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. Indikatornya:

1) Penghargaan diri

2) Pengakuan akan prestasi

e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Indikatornya:

1) Kemampuan

2) Keterampilan

3) Potensi optimal

3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

a. Motivasi positif (insentif positif), maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- b. Motivasi negatif (insentif negatif), maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2017:56), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor Internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah

mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Kenginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan Faktor

Kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang pas terhadap

pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

b. Faktor eksternal

1) Kondisi Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Siswanto & Hamid, (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan menurut Robins (2016:127) mengemukakan bahwa Pemimpin (*leader*) adalah seseorang

yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Dimensi Kepemimpinan

Terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan menurut House dalam Syamsul (2012:30) yaitu:

a. Direktif

- 1) Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja-kinerja mereka
- 2) Pengarahan khusus dari pemimpin

b. Supportive

- 1) Mampu melaksanakan suasana kerja yang kondusif

- 2) Memperhatikan kesejahteraan karyawan
- c. Partipatif
 - 1) Memberikan kebebasan berpendapat
 - 2) Mempertimbangkan saran
- d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi
 - 1) Menetapkan tujuan
 - 2) Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

3. Ciri-ciri Kepemimpinan

Dalam mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin menurut Fahmi (2013:16-17) adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya.

Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya pada saat situasi ekonomi yang sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki. Artinya pimpinan perusahaan tetap tidak ingin memberhentikan sebagian karyawan (PHK), menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak, dan sejenisnya karena

faktor penjualan perusahaan mengalami penurunan, jikapun penghematan atau efisiensi ingin dilakukan maka itu cukup dengan pembatasan penggunaan AC (*air conditioner*), penggunaan telepon kantor, pembatasan penggunaan kendaraaninas yang hanya boleh dipakai pada saat-saat sangat penting saja, dan lainnya. Sehingga kebersamaan dan loyalitas antara karyawan dengan pimpinan tetap tinggi.

- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep "*the right man and the right place*" secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi tau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar

belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.

- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, dan
- f. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Sinambela (2018:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja sendiri berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sedangkan menurut Prasetyowati (2018:26) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut sinambela (2018:324) menyatakan bahwa ada tiga dimensi dari kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Pegawai sangat cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan, serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang akan membuat frustrasi dan akan merasa gagal.

Dibawah kondisi menantang, sebagian dari pekerja akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Reward yang memadai

Kecenderungan dari setiap pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan serta kebijakan dari promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan denganharapannya. Saat pekerja merasa bahwa penghasilan yang

diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja itu mencari uang, sebab itu promosi menjadi alternatif lain dari kepuasan kerja.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Perhatian dari pekerja terhadap lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan maupun fasilitas yang kemungkinan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja akan cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Karyawan biasanya cenderung bekerja di lokasi yang dekat dari rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.

3. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:210) tanggapan dari karyawan maupun pegawai atas ketidakpuasan kerja adalah :

- a. Keluar : Mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk posisi baru atau mengundurkan diri..
- b. Suara : Secara aktif serta konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan kebaikan, mendiskusikan dengan atasan, mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.

- c. Kesetiaan : Secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi yang membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritikan dari eksternal dan mempercayai organisasi manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- d. Pengabaian : Respon pengabaian secara pasif membiarkan kondisi yang memburuk, termasuk dengan absensi atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut dengan penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawannya sendiri. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan atau pegawai saat bekerja.

- c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jangan orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Supervisi yang sangat buruk dapat mengakibatkan absensi dan turn over.

f. Faktor Instrinsik Dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Susah dan mudahnya serta adanya kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang susah digambarkan namun dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja.

i. Fasilitas

Fasilitas dari rumah sakit, cuti, dana pensiun merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sinambela (2021:335) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berbeda dengan Mangkunegara (2017:129) mengatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut Sutrisno (2019:44) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari ketiga pengertian diatas dapat di simpulkan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimedjo (Sutrisno 2019:94) disiplin kerja dibagi kedalam empat dimensi di antaranya adalah:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dimensi taat terhadap aturan waktu diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu.
- 2) Jam pulang yang tepat waktu.
- 3) Jam istirahat yang tepat waktu.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Cara berpakaian yang rapi.
- 2) Bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas.
- 2) Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- 3) Berhubungan dengan unit kerja.

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Hartatik (2018:190) adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri. Disiplin diri juga menerima nilai-nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu perusahaan mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

c. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak karyawan agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat.

Disiplin preventif memicu karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan, sehingga karyawan mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

d. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut dikemudian hari.

Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan pelanggaran sehingga tidak ada pelanggaran lagi dimasa yang akan datang.

e. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2018:249) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerihpayahnya.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam berjanji akan berbuat serupa.

2.2 Landasan Empiris (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. | Nama/Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|
| 1. | <p>Mela Aryani, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini / 2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, Vol. 8, No. 2, 2021</p> | <p>Kepemimpinan :</p> <p>a. Memiliki strategi bisnis yang jelas.</p> <p>b. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota.</p> <p>c. Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas.</p> <p>d. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.</p> <p>e. Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik</p> <p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Engagement</p> <p>b. Komitmen</p> <p>c. Satisfaction</p> <p>d. Turnover</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Tunjangan</p> <p>b. Insentif</p> <p>c. Fasilitas</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Ketepatan waktu</p> | <p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> | <p>Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>Kepemimpinan, Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.</p> |

| No. | Nama/Tahun/ Judul Pedenelitian | Variabel yang Ditelititi dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|---|
| | | b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor | | |
| 2. | Cintya Febriana, Hery Sawiji, Tri Murwaningsih / 2021 / Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Sukarta. Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Vol. 5, No. 3, 2021 | Kepemimpinan : a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan memotivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan karyawan e. Tanggung jawab f. Kemampuan mengendalikan emosi Kompensasi : a. Gaji b. Insentif c. Fasilitas d. Tunjangan Disiplin Kerja : a. Mematuhi peraturan b. Penggunaan waktu efektif c. Tingkat presensi d. Tanggung jawab | Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda | Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan. |

| No. | Nama/Tahun/ Judul Pedenelitian | Variabel yang Ditelititi dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|--|
| 3. | <p>Sudirman Manik / 2017 / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p><i>International Journal of Social Science and Business, Vol. 1, No. 4, 2017</i></p> | <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri</p> <p>b. Kesempatan terhadap gaji</p> <p>c. Kesempatan promosi</p> <p>d. Kepuasan terhadap supervisor</p> <p>e. Kepuasan terhadap sekerja</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Taat terhadap aturan waktu</p> <p>b. Taat terhadap peraturan organisasi</p> <p>c. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan</p> <p>d. Taat terhadap peraturan lainnya</p> | <p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> | <p>Hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai terbukti dan dapat diterima kebenarannya.</p> |
| 4. | <p>Mulyanto dan Lenny C. Nawang Sari / 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di</p> | <p>Motivasi Kerja :</p> <p>a. Kebutuhan prestasi</p> <p>b. Kebutuhan afiliasi</p> <p>c. Kebutuhan kekuasaan</p> <p>Kepuasan Kerja:</p> <p>a. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>b. Atasan</p> <p>c. Teman sekerja</p> <p>d. Promosi</p> | <p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</p> | <p>Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap</p> |

| No. | Nama/Tahun/ Judul Pedenelitian | Variabel yang Ditelititi dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|---|---|
| | <p>Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat</p> <p>Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Perbankan, Vol. 7, No. 1, 2020</p> | <p>e. Gaji/upah</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Pembayaran uang secara langsung</p> <p>b. Pembayaran tidak langsung</p> <p>c. Ganjaran nonfinansial</p> <p>Disiplin Kerja :</p> <p>a. Taat pada aturan waktu</p> <p>b. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</p> | | <p>disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.</p> <p>Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.</p> <p>Motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.</p> |
| 5. | <p>Dhista Adi Prabowo dan Indi Djastuti / 2014 / Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan,</p> | <p>Kompensasi :</p> <p>a. Gaji</p> <p>b. Bonus/intensif</p> <p>c. Tunjangan transportasi</p> <p>d. Tunjangan kesehatan</p> <p>Pengawasan Pimpinan:</p> <p>a. Job description</p> <p>b. Memeriksa hasil kerja pegawai</p> | <p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p> | <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang.</p> |

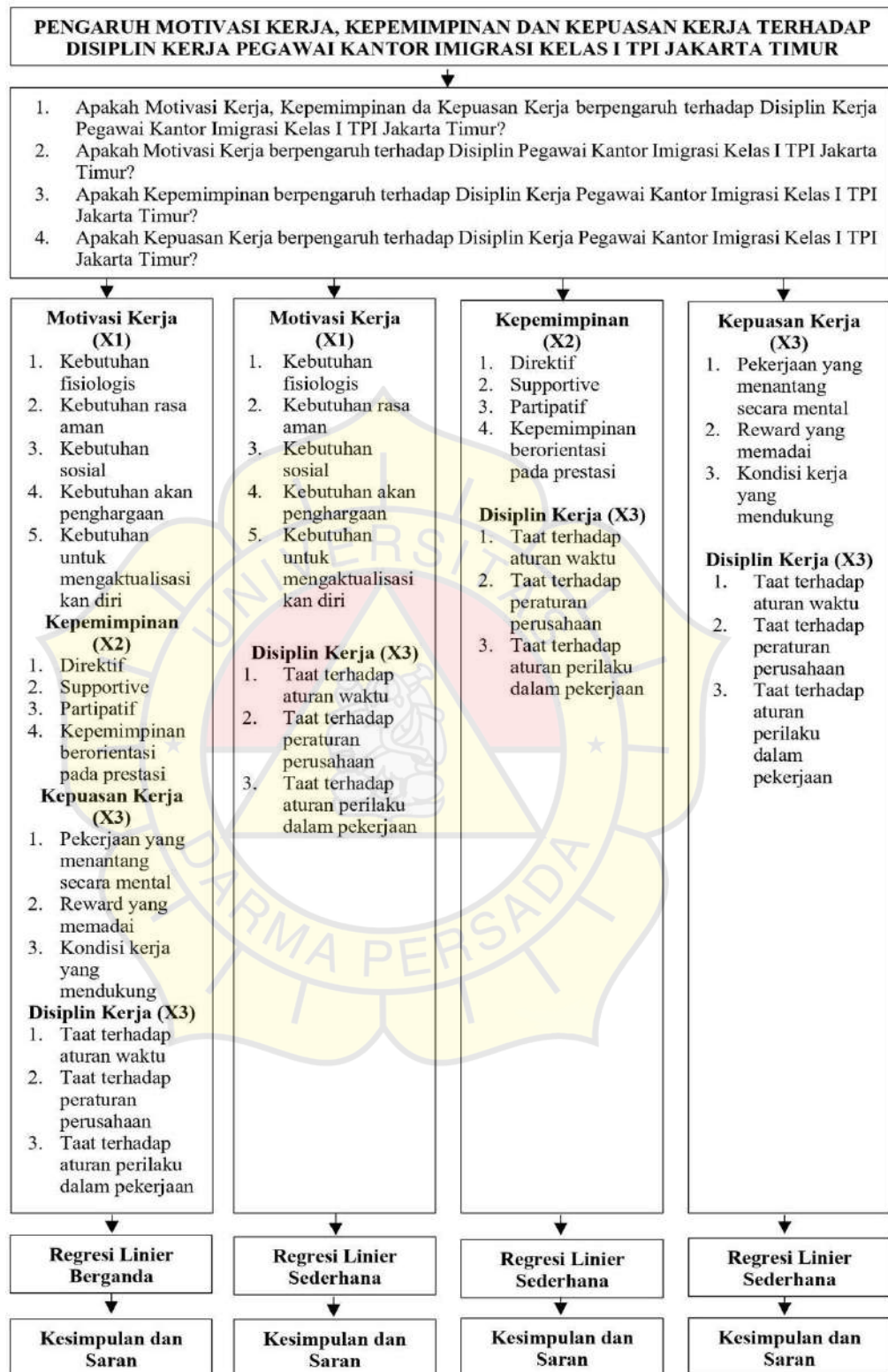
| No. | Nama/Tahun/ Judul Pedenelitian | Variabel yang Ditelititi dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisa | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|---|
| | Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang. Diponegoro <i>Journal of Management,</i> Vol. 3, No. 3, 2014 | c. Memberi solusi d. Monitoring pelaksanaan kerja Disiplin Kerja : a. Menggunakan waktu secara efektif b. Datang tepat waktu c. Kualitas kerja d. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja | | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang. |
| 6. | M. Zahari/ 2015/ Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 1, Mei 2015 | Motivasi : a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Keamanan c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Disiplin Kerja : a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan c. Tingkat pada standar kerja d. Tingkat Kewaspadaan tinggi e. Bekerja Etis | Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linear Berganda | Motivasi berpengaruh cukup besar terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Jambi. |

Sumber : Data diolah tahun 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori ini, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin disampaikan, judul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 sebagai berikut :





Sumber : Data diolah tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) Kepemimpinan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) Kepemimpinan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Kepemimpinan (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja Pegawai (Y).

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

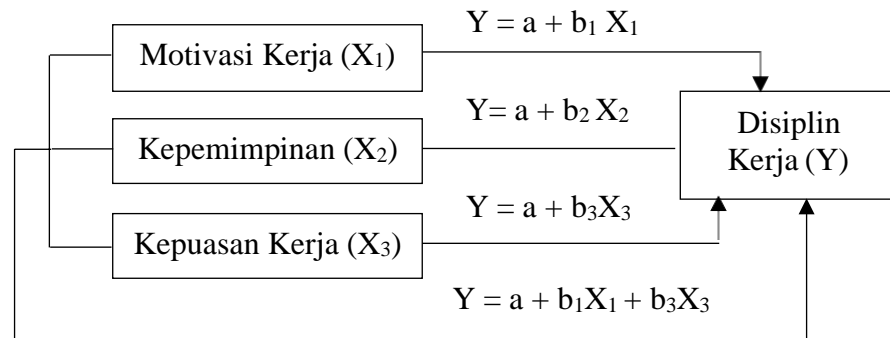
4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

H_{a4} : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

2.4.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, teknik analisis statistik yang akan digunakan. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃), satu variabel dependen yakni Disiplin Kerja Pegawai (Y), dimana Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan permasalahan regresi :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$