

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ricardianto (2018:15) “Manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran 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”. Menurut Mukrodi (2022:3) menyatakan Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur struktur organisasi, proses, dan hubungan untuk memaksimalkan produktivitas dan pemenuhan tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai "ilmu dan seni memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia organisasi dengan cara yang memaksimalkan potensinya untuk mencapai tujuan yang dinyatakan "(Achmad S., 2021:2). Aspek integral dari setiap manajemen organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Agar sistem dapat berjalan

dengan lancar dan mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia.

Mengingat hal tersebut di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah disiplin bisnis yang penting. HRM berkaitan dengan perolehan, penerapan, dan peningkatan berkelanjutan dari sumber daya manusia organisasi untuk memenuhi tujuan yang dinyatakan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia, ada empat tanggung jawab yang berada di bawah manajemen dan tujuh tanggung jawab yang lebih operasional. Empat tanggung jawab manajer HRM, adalah:

a. Perencanaan (planning)

Proses membuat atau melaksanakan perencanaan mengenai tujuan dan target suatu perusahaan atau organisasi, agar meminimalisir kerugian baik materil maupun non materil dengan adanya perencanaan ini agar lebih mudah dalam melaksanakan tujuan dari organisasi.

b. Perorganisasian (*organizing*)

Mengsinkronkan Sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya fisik, dan juga sumber daya modal untuk mencapai tujuan atau target dari suatu perusahaan, sinkronisasi antara berbagai sumber daya ini penting agar bisa dimanfaatkan dengan maksimal, setiap karyawan di perusahaan kemudian bisa memahami apa saja yang akan dilakukan di dalam perusahaan tersebut. Sebab sudah diorganisir oleh pimpinan atau manajer yang memang sudah ahli di dalam bidangnya.

c. Pengawasan (*directing*)

Memberikan penjelasan dan juga pembinaan terhadap semua karyawan perusahaan agar karyawan tersebut bisa melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesk sehingga tujuan dari perusahaan bisa terlaksanakan dengan baik dan cita-cita dari perusahaan bisa terwujud dengan baik.

d. Pengawasan (*controlling*)

Tujuan supervisi dalam manajemen adalah untuk mengawasi bagaimana segala sesuatu berjalan dalam suatu perusahaan untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana.

Adapun 7 (tujuh) fungsi dari operasional untuk MSDM, yaitu

a. Pengadaan (*procurement*)

Langkah-langkah yang digunakan untuk menemukan, mengevaluasi, merekrut, dan merekrut anggota staf baru yang cocok untuk perusahaan

b. Pengembangan (*development*)

Program pelatihan dan pendidikan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, intelektual, dan moral pekerja dengan cara yang konsisten dengan tuntutan pekerjaan saat ini dan di masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Pembayaran yang dilakukan kepada pekerja oleh perusahaan dalam bentuk uang atau komoditi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mempertemukan tuntutan pelaku usaha dengan tuntutan pekerja dalam rangka membina hubungan kerjasama yang saling menguntungkan dan meningkatkan produktivitas bagi semua pihak yang terlibat.

e. Perawatan (*maintenance*)

Upaya yang dilakukan untuk menjaga kesehatan para pekerja, meningkatkan suasana hati mereka, dan memperkuat kesetiaan mereka sehingga mereka dapat terus kuat hingga pensiun.

f. Kedisiplinan (*discipline*)

Karena tidak mungkin mencapai tujuan yang maksimal tanpa disiplin yang efektif, maka peran manajemen sumber daya manusia yang paling krusial.

g. Pemutusan (*separation*)

Ketika pekerjaan seseorang di sebuah perusahaan dihentikan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

a. Tujuan sosial

Organisasi dan bisnis dapat membantu lebih banyak orang dalam menyelesaikan masalah sosial dengan mempraktikkan manajemen sumber daya manusia dengan cara yang memastikan mereka bertanggung jawab secara sosial dan etis atas integritas dan tantangan masyarakat dan dengan mengurangi dampak negatif dari operasi mereka.

b. Tujuan organisasional

Tujuan organisasi adalah target formal yang ingin dicapai oleh organisasi, kelangsungan hidup organisasi terletak kepada keefektifan dan efisien dalam mengelola, membina dan memanfaatkan dengan baik.

c. Tujuan fungsional

Tujuan: menjaga kontribusi SDM pada tingkat yang sesuai untuk perusahaan. Bahwa HRM perlu meningkatkan manajemen dalam sejumlah pendekatan yang bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Tujuan individual

Tujuan individu anggota perusahaan atau organisasi yang ingin mereka capai melalui pekerjaan mereka di sana.

4. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Menurut Nawawi (2019:10) terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik, yaitu :

- a. Sebuah perusahaan atau instansi mampu Menyusun serta menetapkan perencanaan yang baik dalam mengelola pegawainya guna mendukung pekerjaannya.
- b. Sebuah perusahaan atau instansi akan mempunyai hasil Analisa dari pekerjaan yang dilakukan para pegawainya.
- c. Sebuah perusahaan atau instansi akan mempunyai system informasi yang akurat mengenai sumber daya manusia yang dimiliki.
- d. Perusahaan atau instansi akan memiliki kemampuan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi pola perekrutan dan seleksi calon pegawai.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Harapan akan kepuasan pribadi di tempat kerja bersifat universal. Intinya, kepuasan kerja bersifat subjektif, karena berbeda-beda dari orang ke orang berdasarkan nilai-nilai yang paling penting bagi mereka. Tingkat kebahagiaan seseorang di tempat kerja berbanding lurus dengan seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka sesuaikan dengan kebutuhan dan minat mereka sendiri.

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Dadang (2019:15) Bergantung pada perspektif pekerja, kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai keadaan emosional yang membuat atau menghancurkan pengalaman mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Menurut Nuraini (2018:114) Bersenang-senang di tempat kerja adalah komponen kunci dari kepuasan kerja, bersama dengan menerima umpan balik positif tentang kinerja seseorang, kondisi kerja, penempatan, perlakuan, dan alat serta sumber daya yang tersedia bagi mereka. Meskipun gaji sangat penting, karyawan yang ingin bahagia dalam pekerjaannya akan lebih fokus untuk melakukan pekerjaan dengan baik daripada mengkhawatirkan uang. Di sisi lain, kepuasan kerja didefinisikan oleh Hamali (2020: 202) sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan aspek fisik dan psikologis terkait pekerjaan, seperti keadaan terkait pekerjaan, kolaborasi antar pekerja, dan insentif yang diperoleh di tempat kerja.

Pandangan seseorang tentang pekerjaan mereka dibentuk oleh nilai-nilai pribadi mereka dan interaksi yang mereka miliki dengan orang lain di luar pekerjaan. Faktor-faktor ini berkontribusi pada sikap mereka secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. (Akuntansi et al., 2022) Kepuasan kerja adalah kumpulan sentimen yang dimiliki pekerja terhadap hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang mereka hadapi, menurut definisi berbeda yang diberikan oleh para ahli. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja bersifat subjektif dan didasarkan pada persepsi individu tentang sejauh mana aspirasi dan hasil dari upaya mereka selaras atau berbeda

2. Dimensi kepuasan kerja

Menurut Priansa (2017:292) mengatakan bahwa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan pekerja dengan pekerjaan mereka berkorelasi langsung dengan tingkat kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh perasaan mereka terhadap berbagai bagian pekerjaan mereka. Dari banyak faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, dia memilih sembilan faktor :

a. Gaji

Sejauh mana seorang karyawan puas dengan upahnya dan kenaikan gaji berikutnya dihitung di sini. Tingkat kompensasi yang proporsional didefinisikan di sini. Gaji dan upah mempengaruhi seberapa bahagia seorang karyawan dalam

pekerjaannya. Pekerja menuntut upah sebagai hak untuk diberi kompensasi atas tanggung jawab yang telah dijalankannya, termasuk :

- 1) Besaran gaji
- 2) Ketepatan waktu pembayaran gaji

b. Supervise (hubungan dengan atasan)

Tingkat kepuasan karyawan dengan atasannya diukur dengan faktor ini. Alih-alih pemimpin yang tidak peduli, tidak menyenangkan, dan fokus pada pekerjaan, pekerja lebih suka bekerja untuk bos yang suka membantu, peduli, hangat, dan ramah, yang memuji bawahan ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik, yang mendengarkan komentar bawahan, dan yang memperhatikan karyawannya (*job centered*) seperti :

- 1) Memberikan pujian atas kinerja yang baik
- 2) Mendengarkan pendapat atau masukan dari karyawan

c. penghargaan

Bagaimana orang puas dengan manfaat yang mereka dapatkan sebagai konsekuensi dari upaya mereka dikuantifikasi oleh faktor ini. Semua orang ingin mendapat kompensasi yang adil atas semua pekerjaan yang mereka lakukan untuk membantu kesuksesan perusahaan, seperti:

- 1) penghargaan atas tugas dan tanggung jawab karyawan
- 2) penghargaan atas prestasi karyawan

d. Prosedur dan peraturan kerja

Hal-hal yang berkaitan dengan norma dan prosedur di tempat kerja, seperti birokrasi dan beban kerja, memengaruhi kepuasan kerja seseorang, dan komponen ini mencerminkan kepuasan terhadap aspek-aspek tersebut :

- 1) Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan
- 2) Mematuhi peraturan kerja perusahaan

e. Rekan kerja

Metrik kebahagiaan kerja ini menyangkut interaksi dengan rekan kerja. Kebahagiaan kerja dapat ditingkatkan dengan rekan kerja yang suportif dan lingkungan kerja yang baik. Faktor-faktor lain, seperti pekerjaan yang menyenangkan atau hubungan positif dengan rekan kerja, juga dapat berkontribusi pada kepuasan kerja:

- 1) Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
- 2) Kepuasan hubungan dengan atasan

f. Pekerjaan itu sendiri

Metrik ini menilai kepuasan di tempat kerja dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan itu sendiri, seperti kemungkinan waktu luang dan keragaman dalam tugas, kemampuan untuk mengisi waktu, kesempatan belajar, otonomi, pengayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan. pekerjaan, termasuk, :

- 1) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan

2) Pekerjaan yang menantang

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Dua elemen, menurut Hamali (2017: 205), mempengaruhi puas tidaknya seseorang dengan pekerjaannya atau tidak :

- a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan karyawan antara lain IQ, bakat unik, usia, jenis kelamin, kesehatan, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, karakter, perasaan, perspektif, dan cara berpikir serta sikap terhadap pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lapangan kerja antara lain tugas pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelas), kualitas karyawan, stabilitas keuangan, prospek kemajuan karir, dinamika antarpribadi, dan Hubungan Kerja.
- c. Kompensasi yang adil, yang dihitung dengan menambahkan ekspektasi yang wajar dan layak ke dalamnya dan kemudian mempertimbangkan aturan ketenagakerjaan yang relevan. Pemberian kompensasi kepada pekerja harus disesuaikan dengan kinerja pekerjaan, sifat pekerjaan, dan kewajiban jabatan untuk memberikan akses yang adil. Selain itu, harus ada pertemuan kriteria internal yang konsisten. Pekerja harus dapat menutupi biaya hidup dasar mereka dengan uang yang mereka peroleh, sesuai dengan prinsip merit. Oleh karena itu, agar kompensasi dapat membangkitkan semangat dan

kepuasan di tempat kerja, konsep adil dan layak harus diperhatikan dengan cermat.

- d. Penempatan yang sesuai menurut kompetensinya, juga dikenal sebagai penempatan kerja, adalah proses pemberian tanggung jawab dan kewenangan terkait tanggung jawab kepada individu setelah diterima (lolos seleksi).
- e. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena tenaga kerjanya tidak berat. Karena tuntutan mental dan fisik yang tinggi dari pekerjaan tersebut, kepuasan kerja menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja.
- f. Konteks di sekitar pekerja, termasuk lingkungan fisik terdekat dan yang lebih luas, dapat berdampak pada efisiensi penerapan tenaga kerja mereka. Semakin positif suasana dan suasana di tempat kerja, semakin banyak pekerja yang berinvestasi untuk menyelesaikan tugas.
- g. Peralatan, mesin, dan perlengkapan kantor yang penting untuk menjalankan bisnis. Kurangnya atau tidak cukupnya peralatan untuk mendukung tugas-tugas kantor akan menyebabkan aktivitas tersebut melambat atau terhenti sama sekali. Kegiatan kantor. Agar sebuah kantor dapat maju dan menyelesaikan tugasnya secara efisien dan sukses, peralatannya harus berkembang seiring perkembangan zaman dan teknologi.

- h. Sikap kepemimpinan: cara atasan mendorong pengikut untuk berkolaborasi dan mencapai tujuan perusahaan.
- i. apakah gerakan berulang merupakan intrinsik dari kerja monoton, salah satu definisi pekerjaan monoton adalah melakukan tugas yang sama lagi. Karyawan mungkin mengalami kebosanan dalam situasi dengan persyaratan pekerjaan yang berulang.

4. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robins (2017:210) reaksi dari pekerja dan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya 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 tetap optimis menggunakan kondisi yang membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritikan dari eksternal dan mempercayai organisasi manajemen untuk melakukan hal yang benar.
- d. Pengabaian, reaksi ini memungkinkan keadaan yang memburuk, seperti keterlambatan atau ketidakhadiran yang terus-menerus, upaya yang berkurang, dan tingkat kesalahan yang meningkat, tidak terkendali.

2.1.3 Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua situasi di sekitarnya, akan berdampak langsung dan tidak langsung terhadap pekerja, menurut Sedarmayanti (2020: 447). Sebaliknya, menurut Sarwono (2019: 80).Ketika pekerja santai dan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka lebih siap untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja tugasnya yang diberikan oleh atasannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Nitisemoti, 2018: 179).Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada lokasi fisik di mana orang benar-benar menjalankan tugas pekerjaannya.

mengingat apa yang telah dikatakan, (Ngalimun, 2019) penulis sampai pada kesimpulan bahwa lingkungan sekitar mungkin memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas pekerja di tempat kerja dan dapat memberi dampak para pegawai bekerja lebih optimal dan meberikan hal positif terhadap organisasinya.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi menurut Sedarmayanti (2018:21) terdiri dari dua dimensi yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik

- 1) Suasana kerja

Lingkungan terdekat seorang pekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas dan efisiensi pekerjaan mereka. Segala sesuatu mulai dari ruang kantor hingga fasilitas hingga tingkat kebersihan dan ketenangan akan berkontribusi pada lingkungan kerja ini.

- 2) Peralatan kerja

Karyawan membutuhkan peralatan yang memadai agar dapat menjalankan tanggung jawabnya.

- b. Lingkungan kerja non fisik

- 1) Hubungan dengan atasan

Jika manajer dan karyawan dapat membangun budaya dialog terbuka, saling menghormati, dan kepatuhan di tempat kerja, organisasi tidak akan kesulitan mencapai tujuannya.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Ketika rekan kerja meluangkan waktu untuk mengenal satu sama lain, kerja tim menjadi kebiasaan.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihobing (2019:220) menegaskan bahwa elemen-elemen yang tercantum di bawah ini berdampak pada tempat kerja:

- a. Disiplin di tempat kerja dapat terganggu jika ruang fisik tidak sesuai untuk menyelesaikan sesuatu.

- b. Upah, pekerja terkadang mencari cara untuk memperbaiki kondisi kerja mereka jika gaji mereka tidak sesuai dengan harapan mereka.
- c. Produktivitas di tempat kerja akan meningkat sebagai hasil dari hubungan yang harmonis dan kelompok kerja yang kohesif dan setia.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020;55), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik

Setiap dan semua faktor eksternal, baik yang nyata maupun yang dirasakan, yang berdampak pada pekerja dalam beberapa hal membentuk apa yang dikenal sebagai " lingkungan kerja fisik."

- b. Lingkungan kerja non fisik

Setiap interaksi antara atasan dan bawahan, serta antara karyawan dan tasan mapun sesame, membentuk apa yang dikenal sebagai " lingkungan kerja non-fisik."

2.1.4 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seni membuat orang di bawah komando Anda melakukan apa yang Anda ingin mereka lakukan: bekerja sama

secara efektif untuk mencapai tujuan Anda. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memobilisasi pengikut seseorang menuju pencapaian tujuan bersama (goals) di tempat kerja (Hutahean, 2021: 2). Menurut Ordway tead (2020:2) kepemimpinan adalah hubungan perangai yang membuat seseorang mungkin dapat mendorong beberapa pihak lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Sondang P (2020:2) Kepemimpinan adalah kemampuan dan bakat seorang individu dalam posisi berwibawa untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain di bawah pengawasannya, khususnya terhadap bawahanya, sedemikian rupa sehingga kegiatan positifnya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penulis menarik kesimpulan berikut dari saran para ahli: kepemimpinan adalah bakat bawaan yang tidak dimiliki semua orang; pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mengambil tindakan sesuai dengan tujuan kelompok; dan pemimpin yang efektif menggunakan keahlian khusus situasi untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Syamsuk (2020:49) terdapat empat dimensi dan dalam kepemimpinan yaitu :

- a. Direktif

1. Ekspektasi pemimpin terhadap kinerja staf dikomunikasikan dengan baik.
2. Instruksi khusus dari bos.
- b. Supportive
 1. Mampu melaksanakan suasana kerja yang kondusif
 2. Memperhatikan kesejahteraan pegawai
- c. Partisipatif
 1. Menberikan kebebasan pendapat
 2. Mempertimbangkan saran
- d. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi
 1. Menetapkan tujuan
 2. Memperhatikan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mengikat dalam penerapan sehari-hari untuk menjaga efektivitas kegiatan. Menurut Sophia (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu :

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin pengembangan dan penerapan yang dilakukan oleh seseorang pemimpin didalam intansi biasanya didasari oleh preferensi seseorang kepala bagian terhadap gaya kepemimpinan yang dianggapnya paling cocok dan paling menyenangkan. Melalui

kepribadian masa lalu, pemimpin bisa mendapatkan pengalaman pembelajaran mengenai jenis gaya kepemimpinan tertentu yang dianggapnya paling efektif dan cocok untuk diterapkan dan dapat menghasilkan sesuatu yang lebih baik untuk perusahaan/organisasi.

b. Harapan dan perilaku atasan

Gaya kepemimpinan yang ditetapkan kepala bagian berdasarkan harapan mengenai gaya yang mana yang dianggap paling efektif untuk mempertahankan efektivitas kerja pegawainya. Prefrensi gaya kepemimpinan atasan dengan tingkat jabatan yang lebih tinggi juga akan ikut berpengaruh terhadap penentuan orientasi gaya kepemimpinan yang akan ditetapkan oleh seorang pimpinan. Maka pimpinan dengan jabatan yang paling rendah akan menjadikan gaya kepemimpinan atasan yang lebih tinggi sebagai acuan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

c. Karakteristik harapan dan perilaku bawahan

Karakteristik seperti sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan berpengaruh langsung pada pemilihan gaya kepemimpinan atasan. Pegawai yang memiliki cukup keterampilan pada umumnya kurang menyukai gaya kepemimpinan yang bersifat memerintah. Harapan pegawai juga

ikut menentukan tingkat kecocokan gaya kepemimpinan tertentu didalam perusahaan/instansi.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seperangkat perilaku yang dia gunakan untuk memotivasi pengikut agar mengikutinya dan melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Hasibuan (2018: 170) sebagai tingkah laku atau tindakan pemimpin dalam menjalankan tugasnya dan mendorong orang lain untuk berhasil, menurut Soekarso (2019:38). Ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk :

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Jenis kepemimpinan ini melibatkan pengambilan semua pilihan dan penerapan semua kebijakan sendiri. Pemimpin otoriter memiliki kendali penuh atas pendelegasian tugas dan tanggung jawab, dan para pengikutnya diharapkan untuk secara membabi buta mengikuti setiap perintahnya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Ada gaya kepemimpinan yang mendelegasikan banyak kekuasaan kepada para pengikutnya, jadi ketika masalah muncul, semua orang ikut campur. Untuk menyelesaikan pekerjaan, pemimpin menyediakan ruang bagi semua orang untuk bergerak.

c. **Gaya Kepemimpinan Bebas**

Dengan manajemen *laissez-faire* semacam ini, bos mengotori tangannya dengan masalah-masalah kecil sementara karyawannya memimpin dalam menetapkan prioritas dan menemukan solusi. pemimpin dan bawahan saling bermusyawaran dan bawahnya bisa saling mengemukakan pendapatnya bertujuan untuk pencapaian organisasi yang optimal.

5. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi dalam kepemimpinan di sebuah perusahaan/instansi sering kali memiliki karakteristik yang berbeda dengan bidang pekerjaan atau perusahaan lain. Menurut Sutrisno (2017:219) perbedaan ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu : jenis perusahaan, situasi sosial dalam perusahaan, serta jumlah anggota kelompok didalam perusahaan.

a. **Fungsi instruktif**

Agar semuanya berjalan dengan baik, pemimpin mengomunikasikan dan memutuskan instruksi apa yang akan diberikan, bagaimana melaksanakannya, siapa yang akan melaporkan hasilnya, dan di mana menempatkan pekerja untuk bekerja.

b. **Fungsi konsulatif**

Pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai komunikasi 2 arah yang mana pemimpin dalam membuat keputusan memerlukan pertimbangan dan konsultasi kepada orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi partisipasi

Pemimpin dalam menjalankan fungsi ini berupaya untuk membuat aktif karyawannya, baik dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Pemimpin mempercayakan individu tertentu dengan kekuatan pengambilan keputusan dan mengharapkan orang tersebut untuk bertindak dengan tepat ketika diberi tanggung jawab ini. Ini dikenal sebagai fungsi delegasi.

e. Fungsi pengendalian

Dalam fungsi ini terdapat asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur segala kegiatan anggota atau karyawannya secara terarah dan terkordinasi sehingga memungkinkan untuk tercapai tujuan Bersama, dalam fungsi pengendalian pemimpin biasanya melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, serta pengawasan.

2.1.5 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Sebuah perusahaan atau lembaga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa para pekerjanya mempraktikkan disiplin kerja sehingga mereka bekerja lebih dari sebelumnya dan menahan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang tidak perlu selama bekerja. Disiplin kerja didefinisikan oleh Singodimedjo (2019: 86) sebagai kesiapan dan kapasitas individu untuk mematuhi norma-norma keagenan, dan disiplin karyawan berdampak signifikan terhadap tujuan keagenan. Kedisiplinan, menurut Yusnandar (2020: 68), ada dua: pertama, sikap menghormati peraturan perusahaan; dan kedua, penerapan serangkaian perilaku oleh manajemen yang dirancang untuk memperkuat aturan tersebut. Disiplin kerja didefinisikan oleh Hasibuan (2017: 6) sebagai "pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah, serta norma sosial yang relevan."

Berdasarkan penjabaran menurut para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap/perilaku yang dimiliki seseorang yang harus dimiliki dalam berorganisasi untuk mematuhi sebuah peraturan dan prosedur kerja baik tertulis maupun tidak tertulis agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut

2. Dimensi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2018:194) Pada dasarnya, sejumlah faktor mempengaruhi tingkat kedisiplinan di antara para pekerja, termasuk mereka yang dipekerjakan oleh organisasi tertentu:

a. Kehadiran tempat kerja

Adanya individu/pegawai pada suatu tempat kerja

1) Ketepatan waktu

Pekerja harus melacak waktu yang mereka miliki.

2) Intesitas kehadiran

Pekerja mengakui bahwa mereka bertanggung jawab untuk hadir pada waktu rapat yang ditentukan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

1) Pakaian kerja

Semua karyawan diharapkan mematuhi aturan berpakaian perusahaan.

2) Tata tertib dan aturan

Semua staf menyadari dan berkomitmen untuk mengikuti kebijakan perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja.

1) Bekerja sesuai prosedur

Pegawai bersedia mengikuti prosedur yang sudah berlaku.

2) Bekerja sesuai standar kerja

Pekerja kompeten dalam mematuhi semua peraturan keselamatan yang relevan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Sikap berhati-hati

1) Teliti sebelum bekerja

Dalam perjalanan kerja mereka, karyawan harus menjalani penyelidikan.

2) Sistematis dalam bekerja

Bekerja sesuai dengan cara yang diatur.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Displin Kerja

Unsur-unsur berikut diidentifikasi sebagai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Singodimedjo, 2019: 94-97):

- a. Agensi tidak memiliki pemimpin yang mencontohkan keunggulan.
- b. Tidak ada pedoman yang tegas dan cepat untuk memandu proses tersebut.
- c. Polisi tidak diberi perhatian.
- d. Rutinitas pragmatis yang memfasilitasi pengembangan kedisiplinan.

4. Tujuan Displin Kerja

Menjaga ketertiban di tempat kerja sangat penting untuk memastikan bahwa bisnis dan organisasi lain dapat terus beroperasi di masa depan dengan cara yang memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2019:46), khususnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja

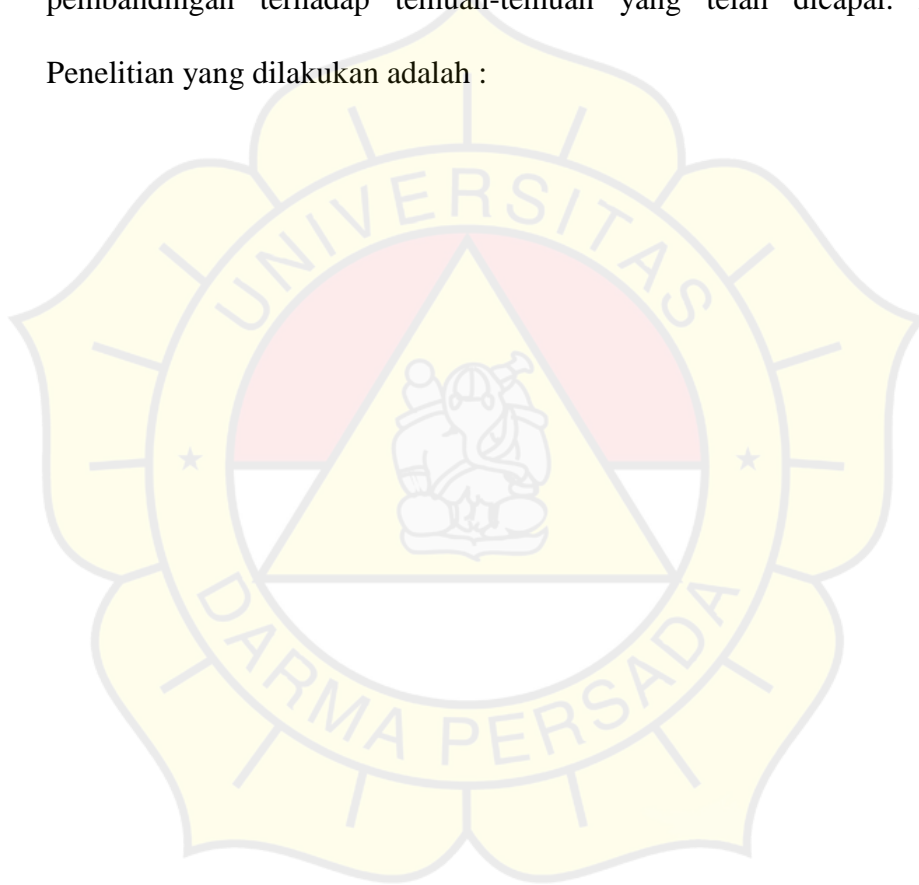
- a. Untuk memastikan bahwa semua pekerja mengikuti aturan dan peraturan, baik resmi maupun informal, di tempat kerja dan badan pemerintah terkait.
- b. Pekerja dapat melakukan tugas yang ditugaskan dengan kemampuan terbaik mereka dan, sesuai dengan kepentingan mereka, dapat menarik perhatian pegawai agensi.
- c. Produk dan layanan, infrastruktur, dan fasilitas terbaik tersedia bagi karyawan, dan mereka dapat memanfaatkan dan memeliharanya.
- d. Pekerja bebas berperilaku dan mengambil bagian dalam kegiatan yang sesuai dengan standar yang relevan dengan agensinya.

5. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin memiliki banyak manfaat yang diberikan untuk kelancaran dalam suatu proses kegiatan demi kepentingan organisasi ataupun bagi pegawai. Menjaga segala sesuatunya tetap teratur dan berjalan dengan lancar bermanfaat bagi agensi karena memungkinkan mereka mendapatkan hasil terbaik. Disiplin, di sisi lain, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya mendorong pekerja untuk melakukan upaya terbaik mereka. Azhar (2020:50).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sebelum mulai menulis makalah ini, para penulis menjelajahi sejumlah terbitan berkala dan tesis sebelumnya untuk mencari materi yang relevan. Untuk memberikan landasan bagi gagasan-gagasan yang akan menginformasikan penulisan penelitian ini, perlu dilakukan penemuan dan perbandingan terhadap temuan-temuan yang telah dicapai. Adapun Penelitian yang dilakukan adalah :



Tabel 2. 1.
 Penelitian terdahulu

N O	Nama Penelitian/Tahun/Ju dul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ni Putu Putri Arista Dewi/2019/Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Negri sipil di secretariat DPRD Kabupaten Bandung	Kepemimpinan : a. Peran antar manusia b. Peran informasi c. Peran membuat keputusan Motivasi : a. Jumlah kerja yang ditentukan periode b. Kualitas kerja yang dicapai perilaku kerja c. Perilaku kerja Lingkungan Kerja : a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik	Alat Analisis : Regresi Linear Berganda	a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Bandung b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Bandung c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada sekretariat DPRD Kota Bandung d. Kepemimpinan , lingkungan kerja, dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh

2	<p>Tya Aprilia Kusuma, Metik Asmike. (2022). Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Tunas Subur Pacitan.</p> <p>Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 4 E- ISSN:2686-1771</p>	<p>Kepuasan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Memenuhi kebutuhan dasar karyawan Memenuhi harapan karyawan yang sedemikian rupa Memenuhi keinginan karyawan Kepuasan terhadap promosi Kepuasan terhadap atasan Kepuasan terhadap rekan kerja <p>Kompensasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas <p>Disiplin kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran Tata cara kerja Ketaatan pada atasan Kesadaran bekerja Tanggung jawab 	<p>Metode : Deskriptif</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Regresi linear berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
---	--	--	--	---

		<p>Kinerja Karyawan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab 		
3	<p>Tasya Eka Damyanti & Syahrin/2022/pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Y</p> <p>E-Jurnal Manajemen TSM Vol.2, No.2 Juni 2022, Hlm. 249-260 E-ISSN:2775-8370</p>	<p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Upah yang layak b. Kesempatan untuk maju c. Promosi d. Pengakuan sebagai individu <p>Gaya kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Direktif b. Supportif c. Partisipatif d. Berorientasi pada prestasi <p>Lingkungan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Suhu udara b. Penerangan ruangan c. Kebisingan <p>Displin kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketaatan terhadap 	<p>Metode : deskriptif</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT.Y b. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT.Y c. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT.Y

		<p>ketentuan jam kerja</p> <p>b. Tingkat kehadiran karyawan</p> <p>c. Ketaatan terhadap peraturan dasar</p> <p>d. Ketaatan terhadap dalam melaksanakan pekerjaan</p>		
4	<p>Esty Pudyastuti. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, Kompensasi, dan Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan Suzuya head office. Literasi jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.3 No.2 E-ISSN 2716-2249</p>	<p>Kepuasan kerja :</p> <p>a. Menyayangi pekerjaannya</p> <p>a</p> <p>b. Mencintai pekerjaannya</p> <p>a</p> <p>c. Moral kerja</p> <p>d. Kedisiplinan</p> <p>e. Prestasi kerja</p> <p>Kompensasi :</p> <p>a. Gaji dan upah yang adil</p> <p>b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan</p> <p>c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan</p> <p>d. fasilitas yang memadai</p>	<p>Metode :</p> <p>Kuantitati f</p> <p>Alat analisis :</p> <p>Regresi linear berganda</p>	<p>a. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

		<p>Displin kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Peraturan jam masuk Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan <p>Kinerja karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Jumlah pekerjaan Kualitas pekerjaan Kepatan waktu Kehadiran Kemampuan kerjasama 		
5	<p>Tine Yulianti & Reza Santoso/2020/pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat</p> <p>Vol.16, No.2, juli 2020</p>	<p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pencahayaan Sirkulasi udara Kebisingan Penggunaan warna Kelembapan Fasilitas 	<p>Metode :</p> <p>Kuantitati f</p> <p>Alat analisis :</p> <p>Analisis deskriptif dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat Motivasi kerja berpengaruh

		<p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Faktor intristik b. Faktor ekstristik <p>Displin kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tujuan disiplin kerja b. Faktor pendukung disiplin c. Faktor penentu disiplin <p>Kepuasan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji/upah c. Promosi d. Pimpinan e. Rekan kerja 	<p>analisis regresi</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat
6	<p>Riszka Azhari. /2020/pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Pos Indonesia Surabaya</p> <p>Jurnal ilmu dan riset manajemen e- ISSN:2461-0593</p>	<p>Kepuasan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Promosi c. Kompensasi selain kerja d. Rekan kerja e. Sifat pekerjaan f. Komunikasi 	<p>Metode : Deskriptif kuantitati f</p> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		<p>Displin kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan Balas jasa Keadilan Waskat Sanksi hukuman Ketegasan Hubungan kemanusiaan <p>Kinerja karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Efektivitas dan efisiensi Otoritas dan tanggung jawab Disiplin inisiatif 		
7	<p>Dian, Sumantri dan Budi Darma/2021/pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari</p> <p>Jurnal Mahasiswa, Vol.1 November 2021</p>	<p>Motivasi kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> kubutuhan fisiologis kebutuhan rasa aman kebutuhan penghargaan kebutuhan aktualisasi diri <p>Lingkungan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> Suasana kerja 	<p>Metode :</p> <p>Kualitatif , kuantitati f</p> <p>Alat analisis :</p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (BKPSDMD) Kabupaten Batang Hari</p>

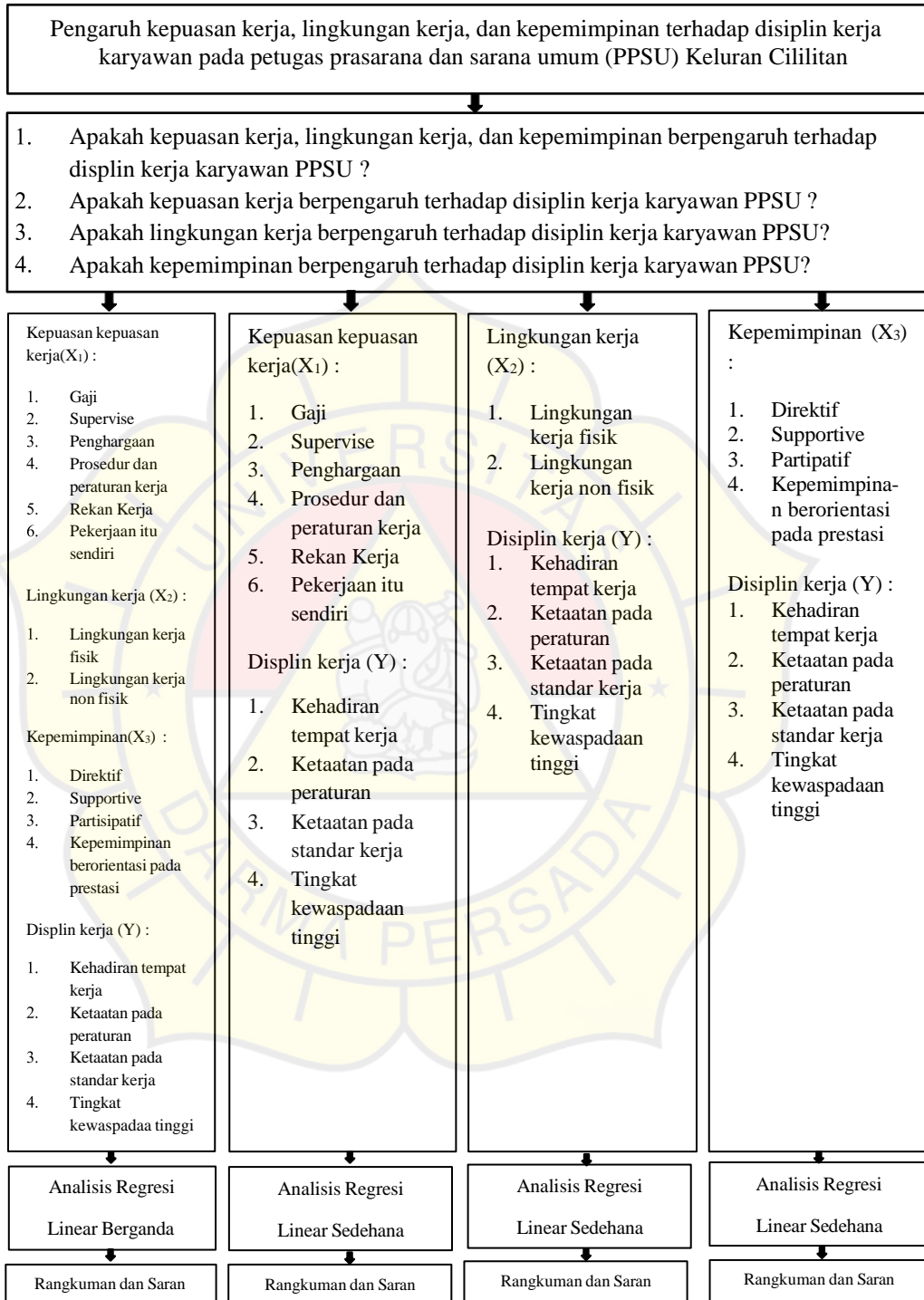
	<ul style="list-style-type: none"> b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. <p>Disiplin kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor 		
--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019: 95) berpendapat bahwa kerangka berpikir adalah paradigma yang mengkonseptualisasikan hubungan antara teori dan banyak aspek yang telah diakui sebagai isu penting. Dalam hal ini, disiplin karyawan menjadi masalah yang dihadapi. Proyek penelitian ini berjudul “pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Cililitan Jakarta Timur” Mengingat konteks penelitian ini, tujuannya adalah untuk memastikan bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi disiplin karyawan. Para penulis menggunakan metode skala likert untuk mengukur sikap dan pendapat responden. hasil uji validitas

menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran. Mempertimbangkan informasi latarbelakang yang diberikan, kerangka pemikiran berikut dikembangkan :





Sumber data: ditulis oleh penulis

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti :

1. Pengaruh kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kelurahan Cililitan.

Ho : Tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2),

Dan kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan di Kelurahan Cililitan

Ha : Ada pengaruh antara kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan di Kelurahan Cililitan.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan penanganan prasarana dan sarana umum (PPSU) pada Kelurahan Cililitan

Ho : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan (PPSU) Kelurahan Cililitan

Ha : ada pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai prasarana dan sarana umum (PPSU) Kelurahan Cililitan

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai prasarana dan sarana umum (PPSU) Kelurahan Cililitan.

Ho : tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (Y) karyawan prasarana dan sarana umum (PPSU) Kelurahan Cililitan.

Ha : ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan.

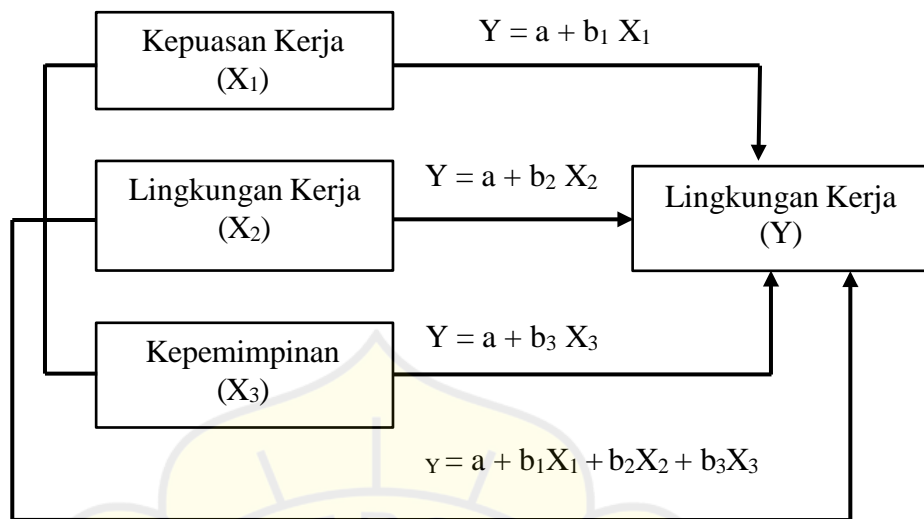
4. Pengaruh antara kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y)

Ho : tidak ada pengaruh antara kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan.

Ha : ada pengaruh antara kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cililitan.

2.4.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:42) Paradigma penelitian merupakan cara berpikir yang menggambarkan keterkaitan variabel-variabel yang akan dipelajari, serta sifat dan rumusan pertanyaan penelitian, teori yang akan digunakan untuk menghasilkan hipotesis, kuantitas dan jenis hipotesis, dan metode analisis statistik yang akan digunakan untuk menjelaskan paradigma tersebut:



Sumber : diolah oleh penulis 2024

Gambar 2.2 paradigma penelitian

Gambar diatas menjelaskan “bahwa hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variable independent yakni kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) satu variabel dependen disiplin kerja (Y), dimana kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) mempengaruhi disiplin kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan masalah regresi : $Y=a + Bx$. Berikut kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) disiplin kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan” :

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