

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sinambela (2021:7) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu dalam instansi pendidikan. Selain itu, MSDM berkaitan dengan perancangan pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi, penempatan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, kompensasi dan evaluasi dari adanya pengembangan tim kerja sampai dengan pegawai pensiun. Sedangkan Irmayani (2022:1) berpendapat bahwa MSDM, yaitu memahami ikatan dan tugas serta kewajiban karyawan dalam proses mendayagunakan, mengembangkan, menilai dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki dengan tepat dan membawa hasil maksimal demi mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Menurut Dr. Sukardi, SE., M.M. (2024:2) MSDM adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah yang termasuk tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan adalah manusia. Jadi MSDM ini hanya fokus terhadap tenaga kerja seorang manusia.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu dalam organisasi untuk mencapai hasil yang optimal melalui pemahaman terhadap peran dan kewajiban karyawan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Irmayani (2022:6) yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berfungsi untuk merancang kebutuhan SDM dalam sebuah instansi pendidikan. Perencanaan tersebut terkait dengan penetapan jumlah dan standar yang diperlukan.

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Pengorganisasian berguna untuk merancang struktur instansi pendidikan yang mendefinisikan korelasi antar pekerjaan, antar individu dan berbagai faktor materi lainnya yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

c. Pengarahan (*Direction*)

Pengarahan berperan untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dan ikut berpartisipasi sesuai dengan bidang pekerjaan secara efektif dan efisien demi menggapai tujuan yang diinginkan melalui program *motivating, leading, communicating and deployment*.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berguna untuk mengukur dan menilai rencana kerja dan sejauh mana tujuan tersebut dapat terealisasi. Dengan adanya fungsi ini, MSDM mengetahui apa saja yang harus diperbaiki dan bagaimana langkah-langkah yang harus diambil untuk melaksanakan perbaikan tersebut.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sinambela (2019:3) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Sasaran manajemen sumber daya manusia, yaitu merupakan titik puncak dan tindakan yang perlu untuk dievaluasi, sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga menetralsir tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang

lain. Terdapat empat sasaran manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Sasaran organisasi, yaitu sasaran untuk mengenali manajemen sumber daya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi.
 - 2) Sasaran fungsional, yaitu sasaran untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok untuk kebutuhan organisasi meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.
 - 3) Sasaran sosial, yaitu sasaran yang selalu tanggap dan etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi yang meliputi keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.
 - 4) Sasaran pribadi pegawai, yaitu untuk membantu para pegawai mencapai tujuan pribadi yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi.
- b. Aktivitas manajemen sumber daya manusia, yaitu membantu pimpinan untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.

- c. Tujuan kemasyarakatan (sosial), yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi.
- d. Tujuan organisasional, yaitu sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.
- e. Tujuan fungsional, yaitu mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- f. Tujuan individu, yaitu pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

4. Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sinambela (2021:5) mengatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan yang dilakukan oleh manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar. Adapun empat prinsip dasar tersebut, antara lain:

- a. SDM merupakan aset yang sangat penting bagi instansi pendidikan yang dapat menjadikan manajemen efektif yang merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai oleh instansi pendidikan apabila kebijakan atau peraturan antara instansi pendidikan dan

karyawan memberikan dampak baik bagi keberhasilan perencanaan strategis.

- c. Kultur dan nilai organisasi juga memengaruhi kondisi yang ada di perusahaan dan perilaku manajerial akan memberikan dampak signifikan terhadap hasil pencapaian terbaik.
- d. Manajemen SDM memiliki sangkutan dengan integrasi yang melibatkan seluruh karyawan dan bekerja sama demi mencapai tujuan.

5. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Yusuf (2022:34) menjelaskan untuk mendukung para pemimpin yang menjalankan berbagai unit di instansi pendidikan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, sebagai berikut:

- a. Sasaran Instansi Pendidikan

Divisi SDM memiliki berbagai tujuan yang dapat membantu instansi pendidikan, seperti seleksi karyawan baru, pengembangan dan pelatihan skill karyawan, penempatan posisi kerja karyawan dan pengangkatan pimpinan baru.

- b. Sasaran Fungsional

Dengan adanya sasaran fungsional, divisi SDM akan berada pada tingkatan yang sesuai dengan berbagai kebutuhan

perusahaan, seperti penempatan, pengangkatan dan penilaian kerja karyawan.

c. Sasaran Sosial

Bertujuan untuk dapat memenuhi keuntungan yang dapat instansi pendidikan raih, misalnya pemenuhan prosedur hukum dan timbal balik antara manajemen dengan karyawan.

d. Sasaran Pribadi Karyawan

Sasaran ini membantu karyawan untuk mencapai berbagai tujuan pribadinya dengan meningkatkan kontribusi individu akan memengaruhi terhadap pencapaian tujuan instansi pendidikan.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan secara daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Septiawan (2020:3) motivasi kerja karyawan merupakan suatu kondisi yang membuat karyawan mempunyai keinginan dan kebutuhan

untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat terlaksana melalui pelaksanaan dari tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Kompri (2020:100) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sekumpulan sikap dan nilai yang bersifat invisible atau tidak terlihat, sehingga memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh masing-masing individu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan penggerak yang mendorong individu untuk berpartisipasi secara aktif dan efektif dalam tugas-tugasnya. Motivasi menciptakan kegairahan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu, serta dipengaruhi oleh sikap dan nilai yang tidak terlihat. Dengan demikian, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja, kerjasama, dan kepuasan individu dalam lingkungan kerja.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:115) motivasi terdiri dari dari tiga dorongan kebutuhan:

- a. Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu nilai sosial yang menekankan pada hasrat untuk mencapai hasil terbaik guna mencapai kepuasan pribadi dengan faktor dasarnya adalah

adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Diukur dari tiga dorongan kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas.
- 2) Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan.
- 3) Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal, diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk diterima.
- 2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai.
- 3) Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.

c. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain, diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.
- 2) Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.
- 3) Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan Enny (2019:25), yaitu:

a. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

4. Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:146) beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut:

a. Prinsip mengikut sertakan

Yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi, memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b. Prinsip komunikasi

Yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

c. Prinsip pengakuan

Yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

d. Prinsip wewenang

Yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan menjalankan tugas-tugas atasan atau manajer.

e. Prinsip perhatian

Timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Hamid (2020:242), lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar pekerja yang memberikan pengaruh cara individu tersebut melaksanakan tugas yang telah diberikan. Effendy & Fitria (2019:50) menjelaskan bahwa lingkungan kerja melibatkan interaksi langsung antara individu dengan mereka yang mempunyai posisi yang lebih tinggi, sejajar, ataupun lebih rendah.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan berkolaborasi dan melaksanakan tugas dengan dukungan fasilitas yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan ini mempengaruhi cara karyawan bekerja dan mencakup interaksi antara individu dengan atasan dan rekan sejawat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) Lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, siklus udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan.

1) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hendri (2019:29) beberapa dimensi pada lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Indikator dari lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- 1) Tingkat pencahayaan di lingkungan kerja baik
- 2) Tingkat suhu udara baik di lingkungan kerja baik
- 3) Suasana ruang kerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Peralatan dan perlengkapan kerja sudah memadai
- 5) Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja
- 6) Kelembapan dalam ruangan yang ada pada tempat kerja
- 7) Kebisingan yang ada pada tempat kerja

8) Tata warna di tempat kerja

b. Lingkungan kerja non fisik

Indikator dari lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

- 1) Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.
- 2) Hubungan sesama karyawan membantu karyawan lain dalam bekerja.
- 3) Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan.
- 4) Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019:108) Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan Sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pemimpin terjalin dengan baik, maka karyawan dapat merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar. Sehingga mempengaruhi kecepatan denyut jantung, karena aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian *Air Conditioner* yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar baik ditimbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya.

d. Siklus Udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

e. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan yang cukup di dalam ruangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penerangan harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan atau organisasi seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan dan ini dapat mempengaruhi seseorang menjadi semangat dalam bekerja.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television (CCTV)* selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam).

h. Getaran Mekanis

Getaran dipengaruhi oleh, intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik dan akan menyebabkan konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan pada mata, syaraf dan otot. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan harus diperhatikan dan juga agar tidak menyebabkan penurunan semangat kerja.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019:57) menyatakan manfaat lingkungan kerja yaitu:

- a. Menciptakan gairah kerja, dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif baik itu dalam produktifitas dan prestasi kerja meningkat.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyamannya atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

6. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Silitonga (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori,

yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan kerja dengan bawahan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2019:1-2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya. Menurut Rivai, A. (2020:768) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi yang dibangun pegawai dan membentuk suatu pola harapan bagi

pegawai. Budaya organisasi dalam kinerja pemerintahan sangat diperlukan untuk menciptakan suatu solusi dalam permasalahan. Menurut Dunan et al., (2020:151) budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah. Budaya ini dibentuk oleh interaksi antar karyawan dan mempengaruhi cara mereka bekerja, sehingga penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Dengan kata lain, budaya organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kinerja karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14) terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

a. Inovatif Memperhitungkan Resiko

Bahwa setiap karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko dalam setiap pekerjaan. Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

- 1) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan.
- 2) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

b. Memberikan Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail.

Menggambarkan bahwa karyawan harus menunjukkan akurasi, analisis dan perhatian terhadap detail. Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

- 1) Teliti dalam mengerjakan tugas.
- 2) Keakuratan hasil kerja.

c. Berorientasi Pada Hasil yang Akan Dicapai.

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya. Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

- 1) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
- 2) Pengaturan dan pencapaian target kerja

3) Keterlibatan dalam perencanaan hasil

d. Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Karyawan.

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh team kerja (*teamwork*). Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan.
- 2) Mendukung prestasi karyawan.

e. Agresif dalam Bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

- 1) Kompetitif dalam menanggapi dan menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Berorientasi pada pencapaian target
- 3) Mengambil tanggung jawab atas hasil kerja
- 4) Proaktif dalam mencari solusi

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Alri, (2022:38), fungsi budaya dalam organisasi secara umum mencakup identitas, pemersatu, katalisator, pedoman,

perekat, nilai dasar, sumber inspirasi, energi yang mendorong produktivitas, sebagai kekuatan dan juga sebagai kontrol. Menurut Sutrisno, (2019:8), fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

4. Asas-Asas Budaya Organisasi

Menurut Miller (1984) dalam Sutrisno (2019:11), setidaknya ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan yang sukses, yaitu asas-asas:

a. Asas Tujuan

Perusahaan yang paling berhasil ialah yang menetapkan tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat bagi pelanggannya, dan dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja para karyawannya.

b. Asas Konsensus

Suatu perusahaan yang sukses dimasa depan ialah yang pemimpinnya berhasil membuat kearifan kolektif dalam membuat keputusan, yaitu keputusan bersama yang dibuat sebaik mungkin.

c. Asas Keunggulan

Suatu perusahaan yang sukses dimasa depan ialah yang pemimpinnya berhasil dalam menciptakan keunggulan organisasi daripada organisasi perusahaan lain.

d. Asas Kesatuan

Suatu perusahaan yang sukses dimasa depan ialah yang pemimpinnya berhasil seluruh operasionalnya bersatu untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

e. Asas Prestasi

Suatu perusahaan yang sukses dimasa depan ialah yang pemimpinnya berhasil dalam menciptakan prestasinya dalam persaingan antara organisasi suatu perusahaan dengan perusahaan lain.

f. Asas Empiris

Keberhasilan perusahaan di masa datang dan juga saat ini tergantung pada kemampuan untuk berfikir realistik, jelas, kritis, dan kreatif.

g. Asas Keakraban

Keakraban adalah kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh dan penuh percaya, yang pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan.

h. Asas Integrasi

Kepemimpinan membutuhkan pengikut, pengikut mengikuti pemimpinnya, atau bawahan mengikuti atasannya, karena yakin bahwa langkah-langkah yang dilakukan oleh pemimpin atau atasannya itu benar.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Rusyan (2021:67) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu beban tanggung jawab yang berhubungan dengan sikap, mental dan perilaku yang melekat pada diri seseorang dengan cara melakukan berbagai tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Nazara (2023:93) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan jika melanggarnya akan mendapatkan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Kompri (2020:17) mengungkapkan jika pada dasarnya

disiplin kerja merupakan tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mendorong para karyawan untuk dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan tersebut yang meliputi tata tertib atau ketentuan, adanya kepatuhan para karyawan dan adanya sanksi yang berlaku bagi yang melanggar.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tanggung jawab individu yang mencerminkan sikap, mental, dan perilaku dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan menegaskan bahwa pelanggaran terhadap peraturan akan berakibat pada sanksi. Oleh karena itu, disiplin kerja penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

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

a. Taat terhadap aturan waktu

Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

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

3) Jam istirahat yang tepat waktu.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

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

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Berikut terdapat indikatornya, sebagai berikut:

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

3. Tujuan Disiplin Kerja

Kompri (2020:173) mengemukakan terdapat lima tujuan khusus adanya disiplin kerja karyawan, yaitu:

- a. Dengan adanya disiplin kerja, diharapkan karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan.
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan instansi pendidikan.
- c. Karyawan dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana yang telah berikan dengan baik.

- d. Para karyawan dapat berpartisipasi dan bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi pendidikan.
- e. Instansi pendidikan memiliki harapan yang besar agar karyawan memiliki produktivitas tinggi.

4. Macam-Macam Disiplin Kerja

Kompri (2020:178) menjelaskan beberapa jenis disiplin kerja sesuai dengan bentuknya, yaitu:

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif memiliki tujuan agar karyawan dapat mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan instansi pendidikan agar tidak terjadinya pelanggaran.

- b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif atau tindakan pendisiplinan diambil untuk menangani berbagai pelanggaran yang terjadi dan mencegah terjadinya pelanggaran selanjutnya.

- c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan yang memberikan hukuman lebih berat kepada pelanggaran yang dilakukan secara berulang. Dengan demikian, instansi pendidikan dapat menindak tegas kepada pelanggaran berulang tersebut.

5. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Syamsir (2022:86) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Berikut ini penjelasannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Instansi pendidikan harus memiliki tujuan yang jelas dan dapat memacu adrenalin karyawan dengan tujuan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

b. Teladan Pemimpin

Dalam hal ini, pemimpin merupakan teladan dan panutan bagi para karyawannya. Pemimpin yang baik harus memberikan contoh baik pula kepada karyawannya, misalkan memiliki disiplin kerja, jujur, adil dan apa yang dikatakan harus sesuai dengan tindakan yang dilakukan.

c. Balas Jasa dan Kesejahteraan

Ketika instansi pendidikan memberikan balas jasa dan kesejahteraan bagi karyawan sesuai dengan harapannya, maka akan menimbulkan kepuasan dan kecintaan pada instansi pendidikan tersebut. Semakin besar kecintaan karyawan pada

instansi pendidikan, maka akan meningkat pula kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Sikap adil perlu diterapkan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk memberikan perlakuan yang sama kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan merasa dirinya diperlakukan sama dengan yang lainnya.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya yang merupakan fungsi dari waskat (pengawasan melekat). Waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya waskat juga dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

f. Sanksi

Sanksi memiliki peran besar dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi, maka hukuman semakin berat dan karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan- peraturan yang ada, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pemimpin harus bertindak tegas, bertindak untuk memberikan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner. Dengan demikian, dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik pula bagi karyawan.

6. Manfaat Disiplin Kerja

Syaifuddin (2023:15) menjelaskan beberapa manfaat dari memiliki sifat disiplin kerja, antara lain:

a. Dapat Bekerja Lebih

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi selalu ingin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat mengatur dengan cermat tentang pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal tersebut yang membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

b. Tidak Membuang Waktu yang Berharga

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, pekerjaan akan cepat terselesaikan.

c. Disukai Atasan dan Rekan Kerja

Ketika karyawan memiliki disiplin kerja tinggi, maka dapat menjadikan mereka disenangi oleh atasan dan rekan kerja. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang dimiliki sangat baik.

d. Dapat Menimbulkan Rasa Percaya Diri

Dengan percaya diri dalam bekerja, maka akan meyakini diri sendiri untuk mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperdalam penelitian yang penulis lakukan yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan Penulis untuk mendukung penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Dian Sumantri dan Budi Darma Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada	Motivasi Kerja: a. Penghargaan b. Keterlibatan c. Tujuan Lingkungan Kerja: a. Kerjasama	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	BKPSDMD Kabupaten Batang Hari Jurnal Mahasiswa, Vol. 1, November 2021	b. Ketersediaan sarana kerja c. Suasana kerja Disiplin Kerja: a. Ketetapan waktu b. Tingkat kesetiaan c. Tanggung jawab		signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari.
2	Fiuna Eliyu Harini, Zainul Hidayat, dan Imam Abrori Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal Journl of Organization and Business Management Tahun 2022	Motivasi Kerja: a. Kebutuhan dasar b. Penghargaan c. Tujuan dan pencapaian Keterlibatan Lingkungan Kerja: a. Fasilitas fisik b. Hubungan antar karyawan c. Budaya organisasi d. Keamanan dan kesehatan kerja Budaya Organisasi:	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		a. Nilai-nilai inti b. Sikap dan perilaku c. Tradisi dan ritus Inovasi dan pembelajaran Disiplin Kerja: a. Ketepatan waktu b. Kualitas kerja c. Etika kerja Tanggung jawab		
3	Muhammad Mahpud, Syahrudin Agung, dan Ecin Kuraesin Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor Jurnal Ilmu Manajemen Vol.	Budaya Organisasi: a. Norma-norma b. Disiplin Karyawan c. Lingkungan Kerja Lingkungan Kerja: a. Kondisi Lingkungan b. Proses mencapai tujuan c. Pemborosan waktu	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada BKAD Kota Bogor.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	5 No. 1 Februari 2023	Disiplin Kerja: a. Sikap terhadap peraturan b. Aktivitas perusahaan c. Fasilitas sarana dan prasarana		
4	Siti Khotimah, Hendra Jayusman, Winna Purwani Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pangkalan BUN Kotawaringin Barat) Tahun 2022	Motivasi Kerja: a. Penghargaan b. Keterlibatan c. Tujuan Budaya Organisasi a. Nilai-nilai b. Norma c. Praktik Kerja Disiplin Kerja: a. Kehadiran b. Ketaatan c. Tanggung Jawab	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pangkalan BUN.
5	Aldi Martua Hasibuan, Dwiarko Nugrohoseno Pengaruh Budaya Organisasi Dan	Budaya Organisasi: a. Nilai-nilai Organisasi b. Norma dan Aturan c. Dukungan Manajemen	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta</p> <p>Riset dan Jurnal Akuntansi Vol. 6 Nomor 2 Tahun 2022</p>	<p>Keterbukaan Komunikasi</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi Intrinsik b. Motivasi Ekstrinsik c. Kepuasan Kerja d. Keterlibatan Pegawai <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran b. Ketaatan terhadap Aturan c. Tanggung Jawab d. Etika Kerja 		<p>disiplin kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta.</p>
6	<p>Kharisma Aprilia, Dila</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Satpol PP Kota Tanjung Pinang</p> <p>Tahun 2023</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan b. Keterlibatan c. Tujuan <p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Nilai-nilai b. Norma c. Praktik kerja <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran b. Ketaatan terhadap Aturan. 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Kota Tanjung Pinang..</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		c. Tanggung Jawab		
7	Saodin, Nyoman Nerson Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM Era New Normal Volume 5, No 2, Tahun 2023	Lingkungan Kerja: a. Fasilitas Fisik b. Keamanan c. Suasana Kerja d. Komunikasi Vertikal dan Horizontal e. Prosedur Kerja f. Pelatihan dan Kapasitas Motivasi Kerja: a. Motivasi Intrinsik b. Motivasi Ekstrinsik c. Kepuasan Kerja d. Keterlibatan Pegawai Disiplin Kerja: a. Kehadiran b. Ketaatan terhadap aturan c. Tanggung jawab d. Kepuasan kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
8	<p>Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Arga Sutrisna</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)</p> <p>Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 Juli Tahun 2022</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kebersihan Suhu Udara Penerangan Keamanan <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik Kepuasan Kerja Keterlibatan Pegawai <p>Disiplin Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kehadiran Ketaatan terhadap aturan Tanggung jawab 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMK Muhammadiyah Tasikmalaya</p>
9	<p>Meldiana Fajrillah dan Ripka Seriindahnaita Ginting</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nilai-nilai Organisasi Norma dan Aturan Dukungan Manajemen Keterbukaan Komunikasi 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Kompensasi juga berkontribusi secara signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja memiliki</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra</p> <p>Journal of Business and Economics Research (JBE) Vol 2, No 1, Tahun 2021</p>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji. b. Tunjangan c. Insentif d. Keadilan Kompensasi <p>Motivasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi Intrinsik b. Motivasi Ekstrinsik c. Kepuasan kerja d. Partisipasi aktif <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran b. Ketaatan terhadap aturan c. Tanggung jawab 		<p>pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Inti Palm Sumatra.</p>
10	<p>Aldi Martua Hasibuan dan Dwiarko Nugrohoseno</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum Dan</p>	<p>Budaya Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi dan Pengambilan Risiko b. Perhatian pada Detail c. Orientasi Hasil dan Tim d. Kemantapan/ Stabilitas 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda.</p>	<p>Variabel Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang di Teliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	HAM Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol. 5 No. 4 November 2021	Motivasi Kerja: a. Motivasi Intrinsik b. Motivasi Ekstrinsik Disiplin Kerja: a. Kehadiran b. Ketaatan terhadap aturan c. Tanggung jawab		

Sumber: Diolah Penulis Tahun 2024

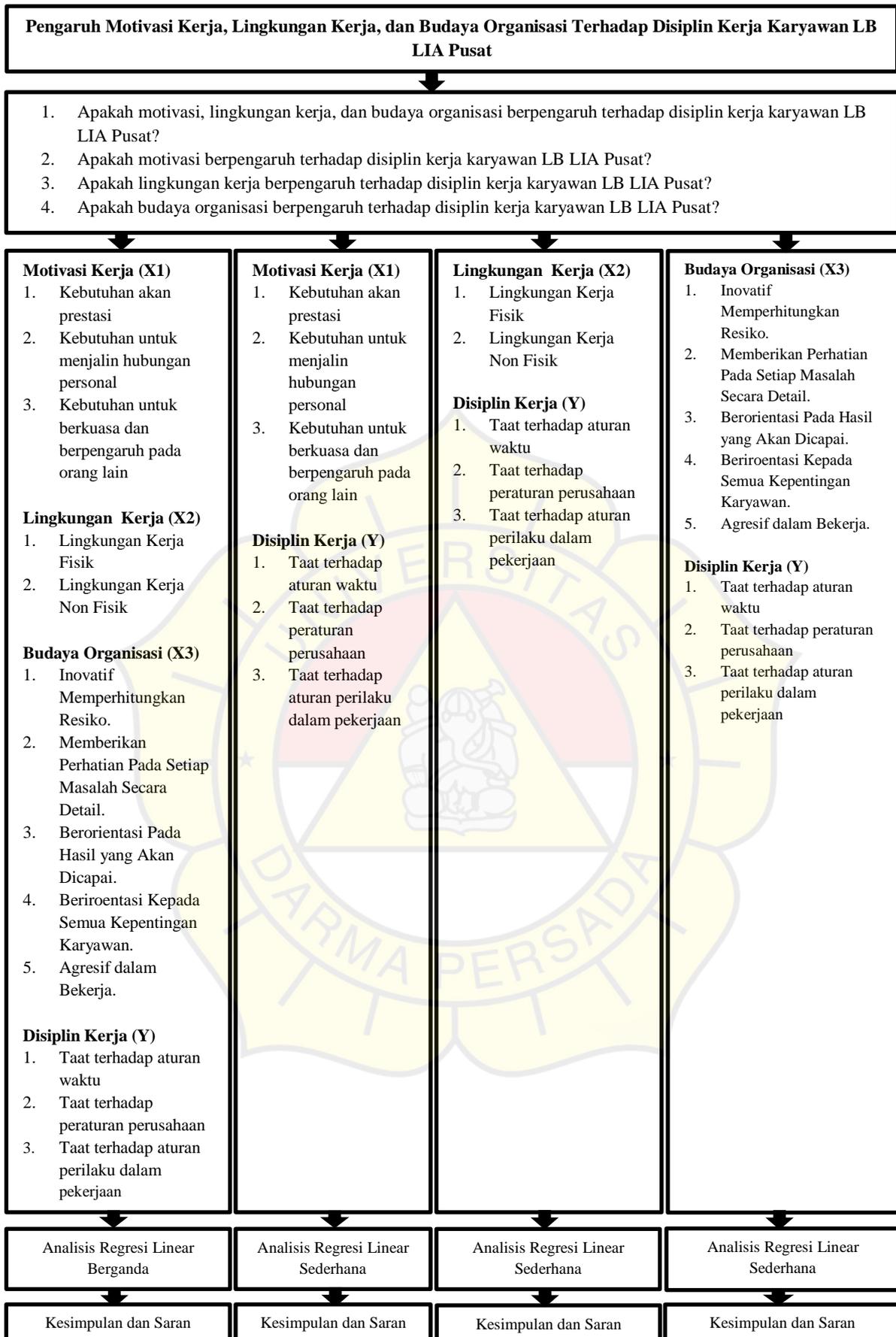
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2019:2) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir penelitian ialah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Dalam penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan LB LIA Pusat, oleh karena itu perlu disusun suatu

kerangka pemikiran untuk mempermudah memahami isi yang dibahas dalam penelitian ini.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dengan gambar 2.1 sebagai berikut:





Sumber: Data diolah tahun 2024
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

H_{01} : Tidak ada berpengaruh antara motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

H_{a1} : Ada berpengaruh antara motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

H_{02} : Tidak ada berpengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

H_{a2} : Ada berpengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

H_{03} : Tidak ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

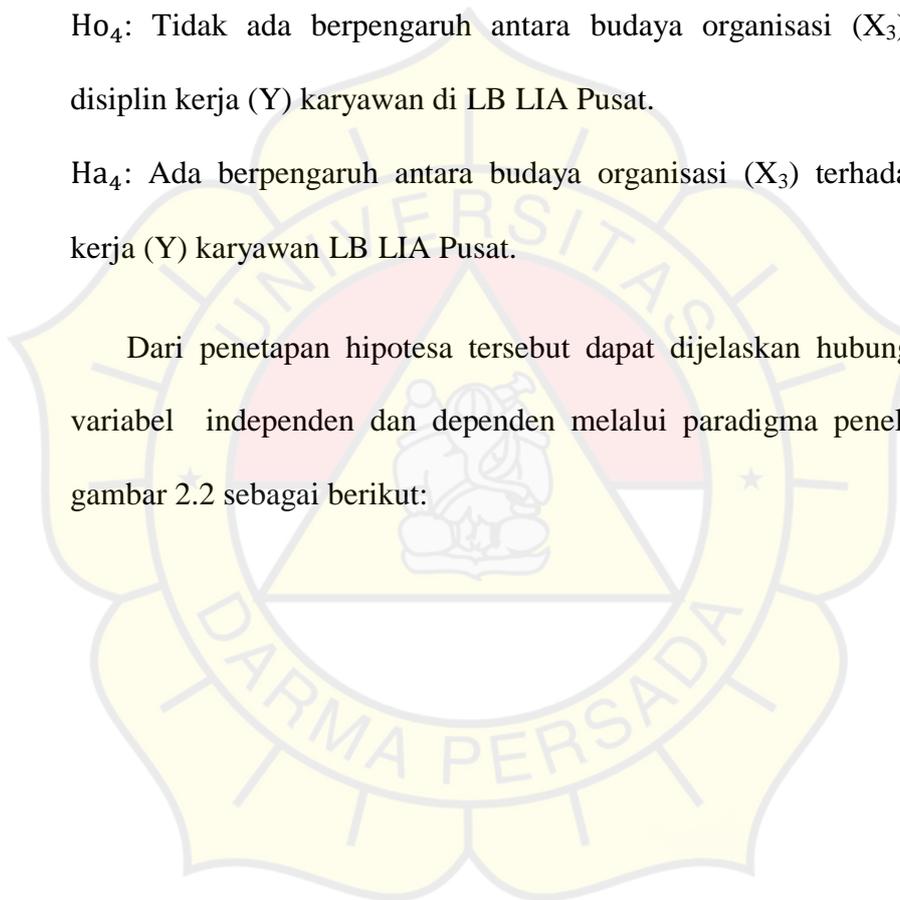
H_{a3} : Ada berpengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

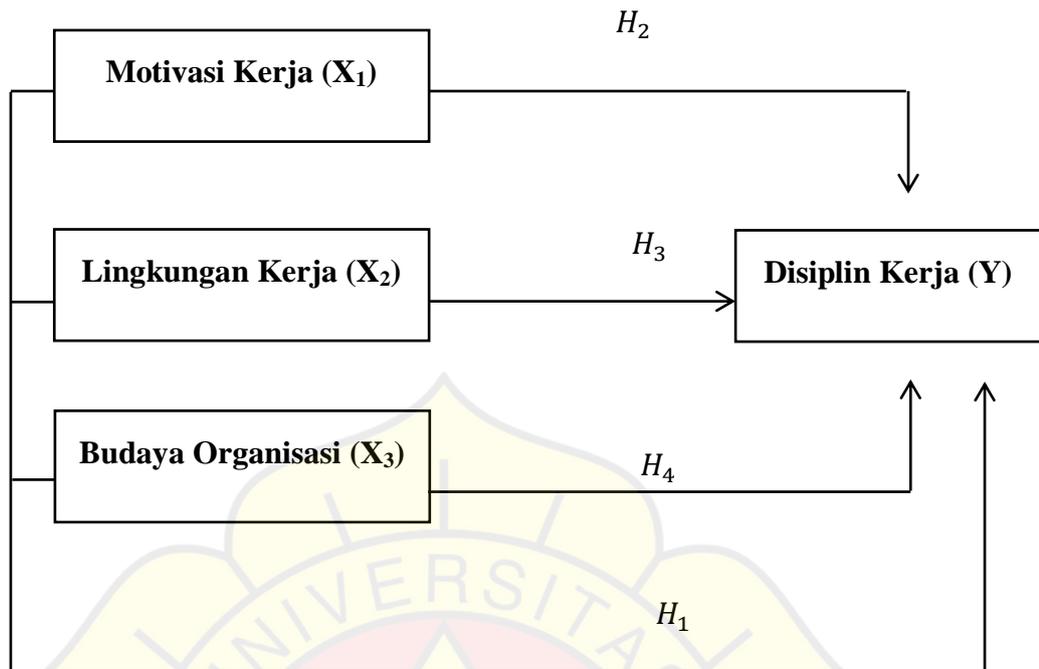
4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan di LB LIA Pusat.

H_{o4} : Tidak ada berpengaruh antara budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan di LB LIA Pusat.

H_{a4} : Ada berpengaruh antara budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan LB LIA Pusat.

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





Sumber: Data diolah tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar diatas diketahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) secara parsial dirumuskan dengan persamaan regresi $Y=a+bX$. Berikutnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi

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