

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi terdiri dari orang-orang dengan peran yang telah ditetapkan secara sistematis dan terstruktur agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep manajemen sumber daya manusia mencakup banyak fungsi dan cara kerja yang berbeda, semuanya bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan penerapan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dalam posisi yang sesuai dan memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran perusahaan (Nikmah, 2023).

Dengan mengimplementasikan praktik-praktik yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada pencapaian tujuan bisnis jangka panjang. Ini mencakup konsep-konsep seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan manajemen konflik. Teori-teori ini membantu

organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik yang efektif untuk memanfaatkan potensi karyawan mereka, memastikan penempatan yang tepat, mengembangkan keterampilan, dan mempertahankan bakat yang berharga. Purnomo E (2021).

Menurut Mubarok (2021) Manajemen sumber daya manusia juga dikenal sebagai ilmu mengatur orang lain dalam suatu institusi tertentu. Dalam lembaga pendidikan Islam, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahannya (tenaga kependidikan dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia adalah praktik kebijakan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan sumber daya manusia melalui proses penyaringan, penyerapan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian penghargaan.

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

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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 di evaluasi, 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 social terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan meminimalkan dampak negative 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.
- a. Aktivitas manajemen sumber daya manusia, yaitu membantu pimpinan untuk mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi serta mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan.
 - b. Tujuan kemasyarakatan (sosial), yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negative tuntutan masyarakat terhadap organisasi.
 - c. Tujuan organisasional, yaitu sasaran organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan tertentu.
 - d. Tujuan fungsional, yaitu mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
 - e. Tujuan individu, yaitu data pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa fungsi, menurut Mulia (2021:13) manajemen memiliki beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah upaya organisasi untuk mengidentifikasi dampak SDM terhadap perubahan organisasi dan masalah bisnis utama, dan untuk menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang muncul dari perubahan dan masalah tersebut.

b. *Staffing*

Staffing adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa jumlah pekerja cakap yang tepat tersedia pada waktu dan tempat yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Pengorganisasian

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dengan membangun hubungan antar sumber daya manusia.

d. Pengarahan

Pengarahan adalah memberikan motivasi, pelaksanaan, atau intruksi dalam melakukan pekerjaan yang ada.

e. Pengendalian

Pengendalian adalah peraturan berbagai kegiatan menurut rencana yang dikembangkan sebagai dasar untuk menganalisis tujuan dasar organisasi.

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah fungsi utama manajer sumber daya manusia yang mencakup berbagai kegiatan seperti Pendidikan dan pelatihan, perencanaan karir individu, dan pengembangan organisasi.

g. Kompensasi dan tunjangan lainnya

kompensasi dalam bentuk timbal balik perusahaan kepada para pekerja kepada perusahaan.

h. Keselamatan atau kesehatan

Kesehatan mencakup perlindungan pekerja dari berbagai ancaman keselamatan saat bekerja.

i. Pekerja dan Hubungan kerja

Hubungan industri adalah ketika serikat kerja mewakili staf organisasi yang berhubungan dengan perundingan bersama.

j. Riset Sumber Daya Manusia

Menyangkut riset yang menyoroti sebab dan solusi yang diperlukan dalam menangani berbagai macam permasalahan dalam bidang SDM.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan dimana sebagian besar kekuasaan atau kewenangan berada ditangan pemimpin yang bersifat sentralisasi. Pengambilan keputusan atau kebijakan ditentukan sendiri oleh pemimpin tanpa melibatkan dan mengikutsertakan ide, pendapat, gagasan, saran bawahan untuk mengambil keputusan (Rahmadhanty, Dwi Rizky Farah, 2020:153). Kepemimpinan otoriter disebut juga dengan kepemimpinan direktif dan diktator. Menurut Gaol (2022:4) Kepemimpinan otoriter adalah gaya memimpin dengan memusatkan segala sesuatu kebijakan dan keputusan yang diambil berasal dari dirinya sendiri secara penuh. Sedangkan Gaya kepemimpinan itu sendiri menurut Hasibuan (2020:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pendapat gaya kepemimpinan otoriter dapat disimpulkan adalah bahwasannya gaya kepemimpinan otoriter melibatkan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan serta mampu memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan individu karyawan. Disisi lain, disiplin kerja sendiri dipengaruhi karena saran

serta kritik antar karyawan hanya formalitas belaka, sehingga para karyawan memilih untuk menekan ide serta inovasinya.

2. Dimensi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut (Sutikno dalam Supriyanto, 2021:2) dimensi dan indikator kepemimpinan otoriter yaitu:

a. Keputusan terpusat

Pemimpin mengambil seluruh keputusan tanpa melibatkan bawahan. Tidak ada proses konsultasi atau musyawarah.

b. Tugas diperinci

Pemimpin memberikan perintah dengan pembagian tugas yang sangat spesifik dan rinci, sehingga bawahan hanya bertindak sesuai instruksi tanpa kreativitas.

c. Subjektifitas pemimpin

Pemimpin menggunakan pertimbangan subjektif dalam menentukan keputusan atau penilaian terhadap bawahan, seringkali tidak didasarkan pada kinerja objektif.

d. Pendapat hanya sebagai lips service

Pendapat atau masukan dari bawahan hanya dianggap formalitas, tanpa benar-benar dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan.

e. Pengawasan yang ketat

Pemimpin menerapkan pengawasan intensif terhadap setiap aktivitas bawahan untuk memastikan semua pekerjaan berjalan sesuai perintah yang telah ditentukan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Otoriter

Menurut (Supandi, 2021:17) menjelaskan bahwa pemimpin otoriter memiliki faktor – faktor, antara lain:

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin
- b. Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide - ide baru
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal Lelah
- d. Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja
- e. Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidak percayaan
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

4. Peran Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Mangkunegara (2020) Peran utama pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai pengambil keputusan tunggal dan pengontrol utama aktivitas organisasi. Peran tersebut meliputi:

- a. Pengendali Keputusan Penuh: Pemimpin mengambil seluruh keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tugas tanpa melibatkan partisipasi dari bawahannya. Inisiatif dari karyawan sangat dibatasi.
- b. Penentu Kebijakan dan Prosedur: Pemimpin berperan sebagai pihak yang menentukan semua kebijakan dan prosedur kerja. Bawahan hanya menerima instruksi dan wajib melaksanakannya secara ketat.
- c. Pengatur Tugas dan Metode Kerja: Pemimpin secara spesifik mengatur setiap langkah, tugas, dan metode kerja yang harus dijalankan oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pemimpin.
- d. Penjamin Disiplin Melalui Hukuman: Peran utama lainnya adalah menegakkan disiplin menggunakan sistem komando dan kontrol yang ketat. Motivasi kerja lebih ditekankan

melalui ancaman hukuman (*punishment*) daripada imbalan (*reward*).

- e. Pemberi Instruksi Jelas dan Spesifik: Pemimpin memastikan bahwa semua komunikasi bersifat satu arah (dari atas ke bawah) dan instruksi yang diberikan harus bersifat jelas, spesifik, dan tidak dapat dibantah

5. Bentuk dari Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut siregar & lubis (2022:11) ada tiga bentuk gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Directing: Bentuk yang paling umum dan paling kaku. Bawahan diawasi secara ketat dan pemimpin tidak mungkin berkonsultasi dengan bawahan untuk mengambil keputusan.
- b. Permissive: Bentuk yang lebih luwes. Pemimpin tetap membuat keputusan akhir, tapi anggota dapat lebih fleksibel untuk memutuskan sendiri bagaimana mereka melakukan tugas.
- c. Paternalistic: Menggunakan karakteristik inti dari gaya kepemimpinan otokratis, tetapi tetap mempertimbangkan kesejahteraan dan kebahagiaan bawahan

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Astuti & Mulyadin (2022:584) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Sedangkan Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Adapun menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan di perhatikan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja ini dapat mencakup semua hal di tempat kerja missal nya seperti, suhu kelembaban ruangan, ventilasi serta pencahayaan dan kebersihan lingkungan tempat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor internal yang dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan, dengan demikian,

lingkungan kerja memiliki peran yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai tanpa saling instrik karena dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

b. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah

munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

f. Bau tidak sedap

- ★ Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

h. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

i. **Keselamatan Kerja**

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

4. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), tujuan utama dari lingkungan kerja adalah mengangkat semangat bekerja dan sikap moral karyawan, sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan hasil kerja perusahaan. Tujuan dari membuat lingkungan kerja yang baik adalah:

- a. Menciptakan Lingkungan yang Nyaman
- b. Membantu Kinerja yang Lebih Baik
- c. Menjaga Kepatuhan Karyawan.
- d. Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- e. Meningkatkan Semangat dan Etos Kerja:

5. Fungsi Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), fungsi utama dari lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan gairah kerja dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan secara optimal. Lingkungan kerja yang

kondusif berfungsi sebagai stimulus positif bagi karyawan. Fungsi utama lingkungan kerja yang baik meliputi:

- a. Meningkatkan Semangat Kerja
- b. Meningkatkan Efisiensi Kerja
- c. Memelihara Disiplin dan Stabilitas
- d. Menjamin Kesehatan dan Keselamatan
- e. Memperkuat Hubungan Interpersonal

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Safitri (2022:6) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau satu kelompok yang dilakukan dalam suatu jangka waktu tertentu. Adapun menurut Vanchapo (2020:1) “Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Adapun menurut Meilasari (2020:607) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit kerja atau pemegang jabatan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan dengan jangka waktu tertentu, jika waktu yang diberikan sedikit maka akan membuat tekanan kepada karyawan dalam menyelesaikannya.

2. Dimensi & indikator Beban Kerja

Menurut Budiassa (2021:35), adapun dimensi beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Beban Mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.
- b. Beban Waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Beban Fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem *foal* tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapa mempengaruhi beban kerja, menurut Nabawi (2019:174) keberhasilan suatu organisasi

sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Hal ini dapat dilihat melalui sudut pandang beban kerja sebagai:

- a. Jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan pekerjaan
- b. Total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Wahyuni, Subudi, dan Susanti (2020), beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menimbulkan serangkaian dampak negatif yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi disiplin dan produktivitas kerja. Dampak-dampak utama dari beban kerja yang melampaui batas (*overload*) meliputi:

- a. Gangguan Kesehatan Fisik dan Mental
- b. Penurunan Kinerja dan Kualitas Kerja
- c. Ketidaksiplinan dan Keterlambatan
- d. Menurunnya Kepuasan Kerja

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja,

sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya".

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pendapat di atas, disiplin kerja adalah sikap penting sebagai alat penggerak perusahaan yang dimana para karyawannya dapat menghargai serta menaati peraturan yang ada dan siap menerima sanksi yang akan diberikan jika melanggar.

2. Dimensi & indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:298) dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khoirinisa (2019) terdapat 7 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

- a) Kompensasi yang rendah
- b) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada atau tidaknya aturan yang pasti
- d) Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan
- e) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada atau tidaknya perhatian dari pimpinan

g) Kebiasaan yang mendukung disiplin yang kuat

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020) disiplin kerja dibagi menjadi dua jenis utama berdasarkan cara penegakannya:

a. Disiplin Preventif (*Discipline Preventive*)

Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi standar dan aturan yang berlaku tanpa perlu dikenakan sanksi atau hukuman.

Contoh Penerapan:

- (a) Memberikan orientasi dan sosialisasi yang jelas mengenai peraturan perusahaan.
- (b) Menerapkan aturan yang bersifat mendidik dan membangun kesadaran diri (disiplin diri).
- (c) Menciptakan iklim kerja yang positif dan inspiratif sehingga karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu dan bekerja sesuai standar.

b. Disiplin Korektif (*Discipline Corrective*)

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan manajemen setelah terjadi pelanggaran peraturan.

Tujuannya adalah untuk memperbaiki (mengoreksi) perilaku karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Contoh Penerapan:

- (a) Memberikan teguran lisan atau surat peringatan (SP) bagi karyawan yang terlambat atau melanggar jam istirahat.
- (b) Melakukan skorsing atau pemotongan gaji sesuai tingkat pelanggaran.
- (c) Tindakan ini diharapkan dapat menjadi efek jera (*deterrence effect*) bagi pelaku maupun karyawan lain.

5. Dampak Disiplin Kerja (Siagian, 2020)

Disiplin kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dampak-dampak tersebut meliputi:

- a. Meningkatnya Kinerja dan Produktivitas Kerja.
- b. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
- c. Tercapainya Tujuan Organisasi.
- d. Menurunnya Tingkat Absensi dan Keterlambatan.
- e. Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Yogi Gum Permana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik Vol.6, Januari 2021	Kepemimpinan: a. Struktur Awal b. Tenggang Rasa Disiplin Kerja : a. Sikap Mental b. Norma dan Standar c. Sikap Perilaku	Metode Penelitian : kuantitatif. Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana	Kepemimpinan Berpengaruh terhadap disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tasikmalaya
2.	Ardin Putra, Kartini Aprianti Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima Jurnal Manajemen Keuangan Vol. 8 No 1 Tahun 2020	Lingkungan Kerja : a. Kerjasama b. Ketersediaan Sarana Kerja c. Suasana Kerja Disiplin Kerja : a. Ketetapan waktu b. Tingkat kesetiaan c. Tanggung Jawab	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima
3.	Said Muhammad Rizal, Radiman	Motivasi Kerja: a. Motivasi Internal	Metode Penelitian: Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Pengaruh Motivasi Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No 1, Maret 2019	b. Motivasi eksternal Disiplin Kerja : a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Etika kerja	Alat Analisa: Regresi Linear Sederhana	tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Secara Simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
4.	Abdullah Ammar Arafat, Isnurhadi, Muhammad Ichsan Hadjri, Zunaidah, Shelfi Malinda (2022) Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi. Universitas Muhammadiyah Jember. (n.d.). <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia</i> . ISSN 1693-4091, E-ISSN 2622-1845.	Kompetensi: a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik Kepuasan kerja: a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja Disiplin Kerja: a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat Kewaspadaan c. Ketaatan pada	Metode Penelitian: kuantitatif Dengan alat Analisa : SEM (<i>Structural Equation Model</i>)	Adanya yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi. Terdapat

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		standar kerja d. Etika kerja		pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi.
5.	<p>Muhamad Aghil Syahriar, Muhammad Yusuf, Khairul Amar / 2025, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima</p> <p>Jurnal Kecerdasan Buatan dan Bisnis Digital (<i>RIGGS</i>), 4(2), Mei-Juli, 125-135</p>	<p>Stress Kerja :</p> <p>a. Fisiologis b. Psikologis c. Perilaku</p> <p>Beban Kerja :</p> <p>a. Kebutuhan mental b. Kebutuhan fisik c. Beban waktu</p> <p>Disiplin kerja :</p> <p>a. Kepatuhan terhadap aturan b. Ketepatan waktu c. Tanggung jawab d. Kedisiplinan</p>	<p>Metode penelitian : kuantitatif</p> <p>Regresi linear berganda, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dengan SPSS</p>	<p>Stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap disiplin kerja secara parsial dan simultan. Korelasi kuat antara stres kerja dan beban kerja dengan disiplin kerja; 55.6% variansi disiplin kerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.</p>
6.	<p>Aisyah Pratama, Mandra Adrika Putra, Tri Yanti / 2025, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja</p>	<p>Kompensasi:</p> <p>a. gaji b. upah c. fasilitas</p> <p>Motivasi Kerja:</p>	<p>Metode Penelitian : Penelitian kuantitatif</p> <p>Regresi linear berganda, uji</p>	<p>Berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi</p>

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>terhadap Disiplin Kerja Guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Widyaswara Indonesia (JEBWI)</p>	<p>a. pengakuan dan reward</p> <p>b. pengembangan karier</p> <p>c. orientasi pencapaian</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Tepat waktu</p> <p>b. Inisiatif</p> <p>c. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi</p> <p>d. Tanggung jawab</p>	validitas & reliabilitas	<p>kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Secara bersama-sama, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara</p>
7.	<p>Rina Sari & Asep Saeful/ 2021/</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen</p> <p>(ISSN: 2548-9649)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <p>a. Sifat</p> <p>b. Kebiasaan</p> <p>c. Komunikasi</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan fisik</p> <p>b. Lingkungan non fisik</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Tiba dan berangkat tepat waktu</p> <p>b. Melakukan segala sesuatu</p>	Analisis Regresi Berganda	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.</p>

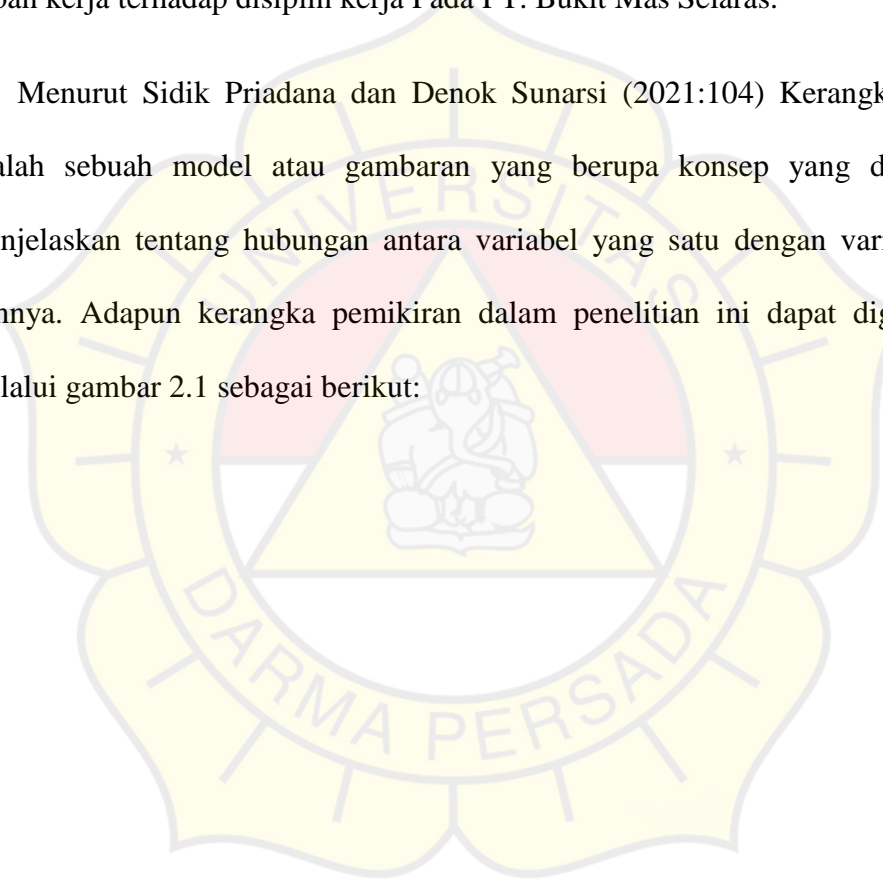
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		dengan benar c. Ikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku		
8.	Muhammad Nurdin et al./ 2020/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Barru Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (ISSN: 2548-9495)	Gaya Kepemimpinan: a. Sifat b. Kebiasaan c. Komunikasi d. Kharismatik Disiplin Kerja: a. kehadiran b. Tingkat kewaspadaan tinggi c. Mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku. d. Bekerja etis	Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.
9	Ridho Wantora, Agussalim M, & Novi Yanti. (2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Jaringan (UPPJ)	Gaya Kepemimpinan: a. Sifat b. Komunikasi c. kharismatik Disiplinan Kerja: a. kehadiran	Kuantitatif, regresi sederhana,	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan outsourcing (kontribusi 49,2%)

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Di Bukit tinggi Sumatera Barat .</p> <p><i>Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 3(3), 341–352.</i></p>	<p>b. Tingkat kewaspadaan tinggi</p> <p>c. Mengikuti peraturan yang ada.</p>		
10.	<p>Vironica Erwina (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Aneka Tata Niaga Di Kota Batam</p> <p>Repository up batam Universitas Putera Batam, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Program Studi Manajemen.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan:</p> <p>a. Stabilitas emosi</p> <p>b. Hubungan manusia</p> <p>c. Motivasi pribadi</p> <p>d. Kemampuan komunikasi</p> <p>Lingkungan kerja :</p> <p>a. Lingkungan kerja fisik</p> <p>b. Lingkungan kerja non fisik</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Kehadiran</p> <p>b. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>c. Ketaatan pada standar kerja</p> <p>d. Tingkat kewaspadaan tinggi</p> <p>e. Bekerja etis</p>	Kuantitatif, regresi linier berganda, SPSS 25	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

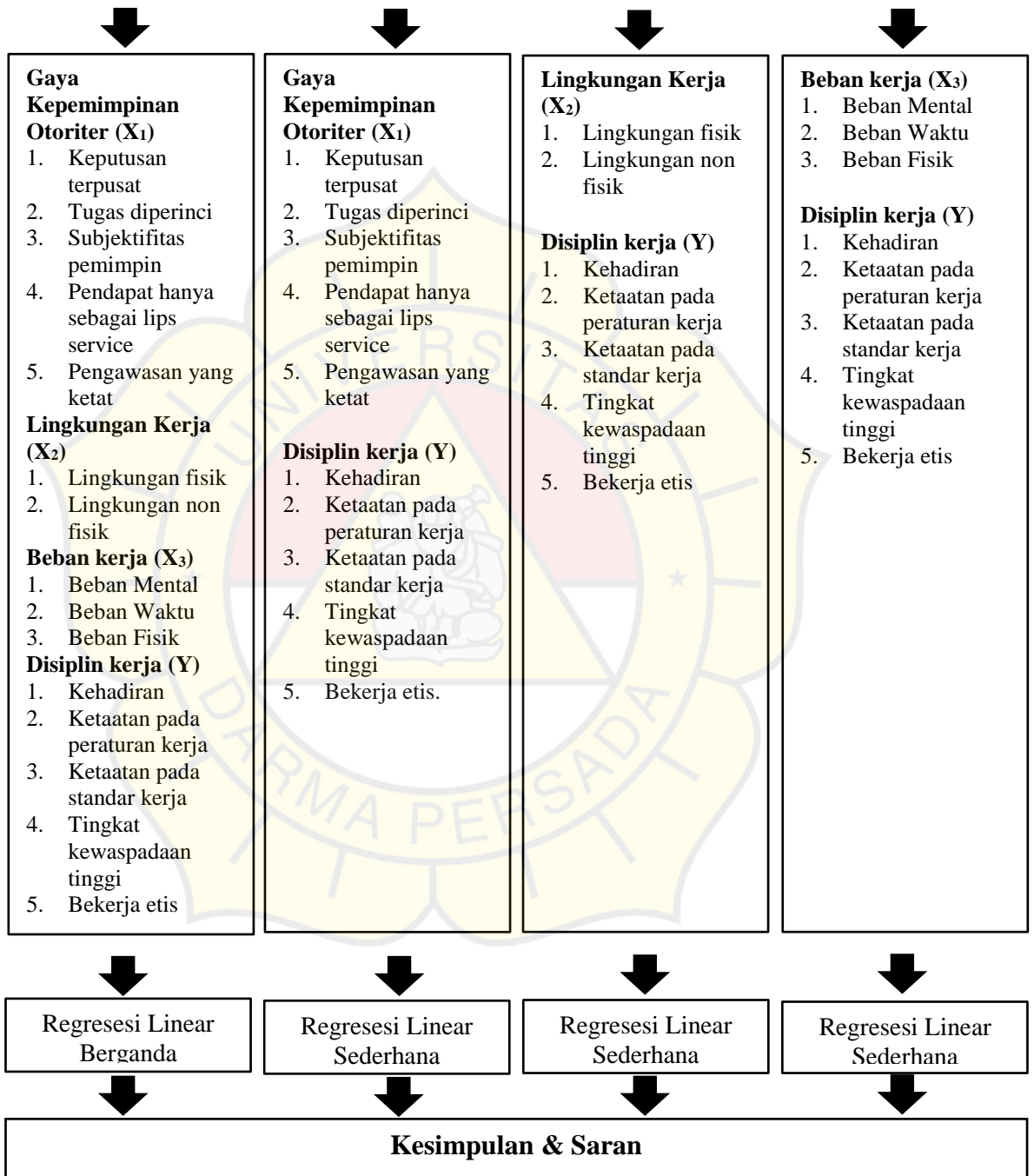
Berdasarkan tinjauan landasan teori yang sudah di uraikan, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja Dan beban kerja terhadap disiplin kerja Pada PT. Bukit Mas Selaras.

Menurut Sidik Priadana dan Denok Sunarsi (2021:104) Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui gambar 2.1 sebagai berikut:



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT BUKIT MAS SELARAS (PT BMS)

1. Apakah gaya kepemimpinan otoriter, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh langsung secara bersamaan terhadap disiplin kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja ?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja?



Sumber data: diolah oleh penulis tahun 2025

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan persoalan penelitian, dimana rumusan persoalan penelitian sudah dinyatakan pada bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, sebab jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta realitas yang diperoleh melalui pengumpulan data yang terjadi dilapangan. (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_0 : diduga tidak terdapat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_a : diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_0 : diduga tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_a : diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_0 : diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap

Disiplin Kerja (Y)

Ha : diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap

Disiplin Kerja (Y)

4. Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y)

H₀ : diduga tidak terdapat Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap

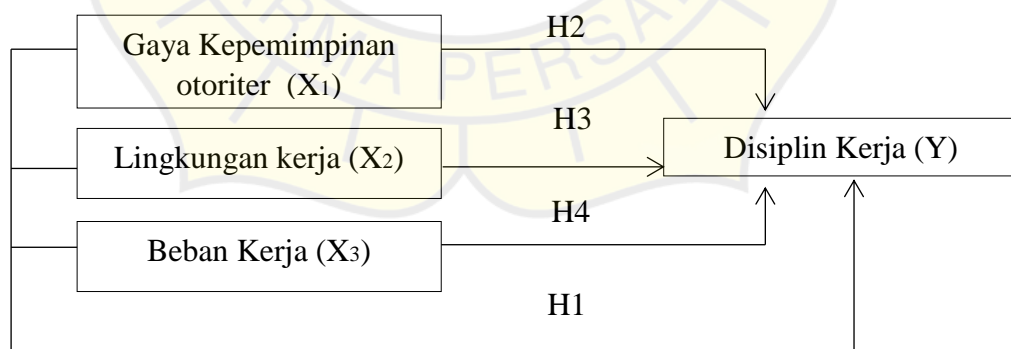
Disiplin Kerja (Y)

Ha : diduga terdapat Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Disiplin

Kerja (Y)

2.5 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu di jawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Dalam penulisan proposal skripsi ini saya menggunakan paradigma ini terdapat tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian