

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola sehingga menghasilkan tenaga kerja yang professional dan berkompeten dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan Bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia.

Menurut Prasadja (2018:15) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode pengelolaan yang efektif dan efisien dari hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu dan dapat digunakan semaksimal mungkin dengan prioritas untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dikatakan oleh Elbadiansyah (2019:3) Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau

perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Nurmalasari (2020:34-35), Sumber Daya Manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kemudian Ajabar (2020:4) juga memberikan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Merujuk dari beberapa pengertian yang dipaparkan oleh para ahli, bahwa dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau metode pengelolaan efektif dan efisien dari hubungan serta peran individu sebagai sumber daya, dengan prioritas mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini melibatkan pengaturan manusia sebagai penggerak utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan pekerja atau karyawan yang menjalankan atau memiliki peran dalam pekerjaan, yang menjadi kunci utama bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6) terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu memberikan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan Bersama. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi atau perusahaan dan karyawannya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk melaksanakan pengawasan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan di ambil tindakan atau penyusunan rencana kembali untuk penyesuaian yang di perlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*Controlling*)

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

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dibutuhkan oleh organisasi

atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengadaan sumber daya manusia ini menjadi tanggung jawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pelatihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung dalam bentuk material dan *non* material yang adil dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian

Karyawan Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, mogok kerja, sabotase dan lain-lain. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi dicapai melalui proses kinerja SDM dalam mengelola sumber daya, dalam perusahaan terdapat SDM dengan keahlian dan kemampuan beraneka ragam, untuk itu seorang manajer harus mengelola bakat – bakat yang ada dalam menghasilkan kualitas hasil output yang baik sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi

baik jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat Perusahaan dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar perusahaan dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah karyawan menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Kita dapat membandingkan beberapa pengertian para ahli tentang kepuasan kerja sebagai berikut. Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 74) kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Dipaparkan juga oleh Sinambela (2021:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkatan efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dalam situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pendapatan karyawan yang menyenangkan atau

tidak, serta melibatkan sikap terhadap pekerjaan, kerjasama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja, dan pertimbangan fisik serta psikologis, yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2018:81) menyatakan bahwa ada empat dimensi kepuasan kerja, diuraikan yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaannya (*Work it Self*)

Dalam setiap bidang pekerjaan, kemampuan yang spesifik diperlukan. Tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan dan pemahaman bahwa kemampuan khusus diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja, baik secara positif maupun negatif.

Berikut indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan dengan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja.
- 2) Kepuasan kerja menjadi lebih kreatif.

b. Gaji (*Pay*)

Salah satu faktor untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dinilai layak atau tidak. Berikut indikator dari dimensi ini, yaitu:

- 1) Kepuasan dengan sesuai tunjangan yang diberikan.

2) Kepuasan dengan kesesuaian gaji dan pekerjaan.

3) Kepuasan dengan memberikan insentif naik tingkat gaji.

c. Supervisi

Manajer yang baik berarti bersedia menghargai pekerjaan bawahannya. Berikut indikator dari dimensi ini, yaitu:

1) Kepuasan adanya dukungan dari atasan.

2) Kepuasan dukungan moral dari atasan.

d. Rekan Kerja Karyawan

Aspek-aspek yang terkait dengan interaksi seorang pegawai dengan atasan dan rekan kerjanya, baik dalam pekerjaan yang serupa maupun yang berbeda. Berikut indikator dari dimensi ini, yaitu:

1) Kepuasan dengan kerja tim.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk Maju

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

b. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

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

d. Perusahaan dan Manajemen

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

e. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

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

4. Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019:89) berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan Akan Lebih Cepat terselesaikan.

Disamping manfaat mentah mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

b. Kerusakan Akan Dapat Dirugikan.

Kerusakan dapat dirugikan dengan maksud pekerjaan yang memiliki resiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

c. Absensi Dapat Diperkecil.

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan pegawai bersemangat.

d. Perpindahan Pegawai Dapat Diperkecil.

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Rubiarti (2018:7) mengemukakan bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mengembangkan produktifitas kerja karyawan. Kemudian Meilasari (2020:607) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Mahawati (2021:4) mengemukakan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut yang harus menjadi tanggung jawab dari karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa beban kerja merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit organisasi dalam periode waktu tertentu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh

setiap perusahaan karena dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35) menyatakan bahwa dimensi beban kerja meliputi:

a. Beban waktu (Time Load).

Berikut terdapat indikator dari beban waktu, sebagai berikut:

- 1) Hambatan pekerjaan yang terjadi di pekerjaan.
- 2) Gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan.
- 3) Masa waktu kerja.

b. Beban usaha mental (Mental Effort Load).

Berikut terdapat indikator dari beban usaha mental, sebagai berikut:

- 1) Tingkat Konsentrasi dalam melaksanakan tugas.

c. Beban Tekanan Psikologis (Psychological Stress Load).

Berikut terdapat indikator dari beban tekanan psikologis, sebagai berikut:

- 1) Tingkat risiko pekerjaan.
- 2) Kebingungan dan frustrasi.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:32) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

a. Tekanan Waktu (*Time Pressure*).

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b. Jadwal Kerja atau Jam Kerja.

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. Kebisingan.

Dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performan. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

d. *Information Overload*.

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba

canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

e. Temperature Extremes atau Heat Overload.

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

f. Tanggung Jawab.

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Setiap organisasi akan memiliki berbagai karakteristik tersendiri baik secara aturan, manajemen, serta sistem dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini akan tercermin salah satunya dari membaurnya berbagai latar belakang dan perilaku serta unsur-unsur dalam

organisasi atau perusahaan tersebut terutama unsur sumber daya manusianya sebagai unsur vital pelaksana. Dari keberagaman latar belakang dan budaya tersebut yang akhirnya akan menjadi sebagai budaya organisasi. Menurut Busro (2018:5) “Budaya Organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu system nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga system nilai atau system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi yang mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua orang yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut Sobirin (2018:117) budaya organisasi sering dipahami sebagai satu set nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma perilaku yang dipahami dan dipraktikkan secara bersama-sama oleh karyawan. Sutrisno (2019:1-2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh.a. para anggota - anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya.

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pandangan bersama tentang nilai-nilai sistem yang diadopsi oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi tindakan dan perilaku mereka, serta membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Ini sering dianggap sebagai kumpulan nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma perilaku yang dipraktekkan secara bersama oleh karyawan. Budaya organisasi dapat disamakan dengan kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dipegang oleh anggota sebagai panduan dalam perilaku dan pemecahan masalah organisasi.

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.

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 berjalan 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.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Afandi (2018:100), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan.

Gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.

b. Kedisiplinan.

Mentaati peraturan perusahaan.

c. Hubungan organisasi.

Keterkaitan semua level jabatan - jabatan

d. Komunikasi.

Alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sinambela (2021:335) adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019:44) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2019:38) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk konsisten dan tekun dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku, serta mencakup perilaku yang sesuai dengan prosedur kerja dan norma organisasi, baik yang tercantum secara tertulis maupun tidak. Hal ini juga merupakan alat komunikasi bagi manajer untuk mempengaruhi perilaku karyawan agar patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial.

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. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:249) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

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

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

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

4. Fungsi - Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:16) Disiplin kerja sangat dibentuk oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, prilaku, dan tata kehidupan disiplin yang akan membuat para karyawan dapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan susunan kerja yang kondusif dan mendukung usaha menciptakan tujuan, fungsi disiplin yaitu:

- a. Menata kehidupan dalam organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti praturan organisasi.
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan organisasi.

2.2. Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Dalam penulisan penelitian ini penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang membahas topik serupa dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No .	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Metode/ Alat Analisis	Hasil
1	<p>Saputra A. A.</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Modern Panel Indonesia Technomedia</p> <p>Jurnal (TMJ) Vol : 7 Nomor : 1 Tahun : C</p>	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gaji b) Upah c) Insentif d) Tunjangan e) Fasilitas sarana <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Penerangan b) Temperatur c) Kelembapan d) Sirkulasi udara <p>Beban kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kondisi pekerjaan. b) Penggunaan waktu kerja c) Target yang harus dicapai <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pekerjaan b) Upah c) Promosi d) Pengawasan e) Rekan kerja 	<p>Kuantitatif</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
2	<p>Setiawan.D.H</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Budaya organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Norma b) Keyakinan c) Ideologi <p>Disiplin kerja :</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan</p>

No .	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Metode/ Alat Analisis	Hasil
	<p>pada PT Pancanata Jaya Lestari</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Vol : 3 No : 1 Tahun : 2024</p>	<p>a) Kualitas kinerja b) mendidik karyawan c) fungsi operatif</p> <p>Beban kerja : a) interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja b) hal-hal di luar kapasitas para pekerja c) usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan.</p> <p>Kepuasan kerja a) lingkungan kerja b) loyalitas c) perasaan individu:</p>		<p>terhadap kepuasan kerja.</p>
3	<p>D. G. M Astuti</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lapas Kelas IIB Singaraja</p>	<p>Beban kerja: a) Kondisi pekerjaan b) Penggunaan waktu kerja c) Target yang ingin dicapai</p> <p>Motivasi: a) Kebutuhan fisik</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif</p>

	Jurnal Manajemen Vol: 7 Nomer : 2 Tahun 2021	<ul style="list-style-type: none"> b) Rasa aman dan keselamatan c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan akan penghargaan e) Kebutuhan perwujudan diri <p>Kepuasan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gaji b) Aspek Organisasi c) Perilaku Atasan d) Pekerjaan dan Kondisi Kerja e) Perilaku Rekan Kerja 		terhadap motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja
4	Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, Devi Aprilia / 2021 / Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang Jurnal IQTISHADEquity Vol: 4 Nomor : 1 Tahun : 2021	<p>Kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gaji b) Tunjangan c) Insentif <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Keberadaan b. Kekerabatan c. Pertumbuhan <p>Disiplin Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tujuan dan kemampuan b) Teladan pimpinan c) Balas jasa d) Keadilan 	Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No .	Nama Penelitian/ Tahun/Judul	Variabel Penelitian	Metode/ Alat Analisis	Hasil
		e) Waskat f) Sanksi hukuman g) Ketegasan h) Hubungan kemanusiaan Kepuasan Kerja: a) Isi pekerjaan b) Supervise c) Organisasi dan manajemen d) Kesempatan maju e) Rekan kerja f) Kondisi pekerjaan		
5	Alvia Ayu Sekarini/2021/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Aseli Dagadu Djokdja. Jurnal Manajemen Vol. 3 No.2 Tahun : 2017	Kompensasi: a) Kompensasi Langsung b) Kompensasi Tidak Langsung Lingkungan Kerja: a) Lingkungan Kerja Fisik b) Lingkungan Kerja Non Fisik Pengembangan Karir: a) Perencanaan Karir b) Manajemen Karir Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan itu sendiri	Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan dan pengembangan karir tidak memiliki

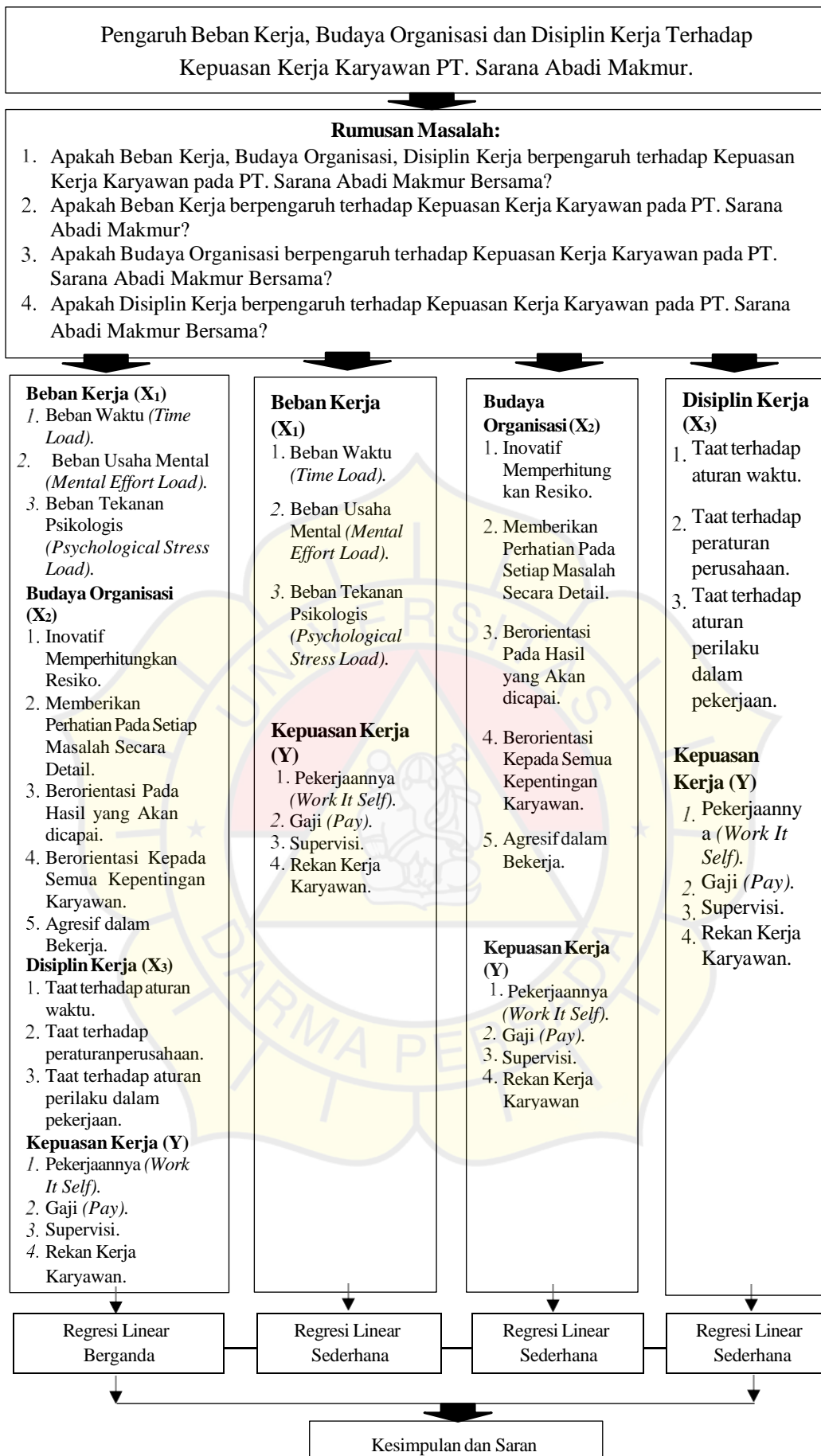
		<ul style="list-style-type: none"> b) Gaji c) Promosi d) Lingkungan Kerja 		dampak positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	<p>Sri Suprapti, Yurilla Endah Multiatie/2019/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen.</p> <p>Jurnal Mitra Manajemen (JJM Online).</p> <p>ISSN: 2614- 0365 Volume: 3 Nomor: 6 Tahun: 2019</p>	<p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Gaji b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas. <p>Lingkungan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Penerangan b) Kebisingan c) Keamanan tempat kerja d) Suasana kerja. <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Pekerjaan yang secara mental menantang b) Kondisi kerja yang mendukung c) Gaji atau upah yang pantas d) Rekan kerja yang mendukung 	<p>Kuantitati f.</p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen.</p>
7	<p>Kania Puji Arum dan Aminuddin Irfani/2021/Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.</p>	<p>Beban Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Beban waktu b) Beban usaha Mental 	<p>Kuantitati f</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Beban Kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap</p>

	Jurnal Prosiding Manajemen Vol : 7 Nomor : 2 Tahun : 2021	c) Beban tekanan psikologis Pengembangan Karir: a) Perencanaan karir b) Manajemen karir Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan itu sendiri b) Gaji c) Promosi d) Supervisi e) Rekan kerja f) Lingkungan kerja	Kepuasan Kerja
--	--	---	----------------

Sumber: Data diolah oleh penulistahun 2024

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur. Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Data diolah oleh penulistahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut ini hipotesis yang penulis kemukakan:

1. Pengaruh Variabel Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

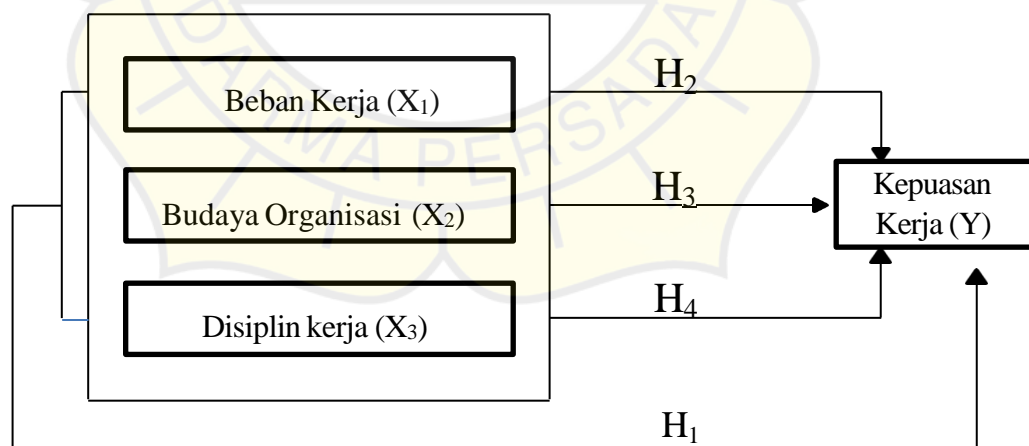
4. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.5. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2019:42) berpendapat bahwa pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut adalah gambar paradigma penelitian yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen melalui gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Beban Kerja (X₁), Budaya

Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan satu variabel dependen yakni Kepuasan Kerja (Y), dimana Beban Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bX + e$. Berikutnya Beban Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$.

