

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu mencapai kinerja yang baik.

Secara umum manajemen sumber daya manusia ialah salah satu upaya yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia ini diarahkan untuk menggapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Menurut Kaehler (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

###### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

###### **1) Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

###### **2) Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapainya.

### 3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

## c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

Fungsi Manajerial:

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam .

#### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

#### 3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

Fungsi Operasional:

1) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

2) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

3) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

4) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

5) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

6) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah

dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sandy (2015) kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

#### b. Tujuan Kinerja karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan

- 2) Meningkatkan prestasi kerja.

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

- 3) Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

#### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) **Efektifitas**

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) **Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

3. **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

a. **Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Burns (2013) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.

Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Kartono (1998) adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Sedangkan menurut O'Leary (2001) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lain nya yang mengarah pada penghargaan kepada karyawan sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan yang disertai dengan adanya motivasi berprestasi pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Pemimpin transformasional dinyakini akan berhasil apabila mendorong perubahan-perubahan dalam organisasi dikarenakan tergugahnya emosi para pengikutnya serta kesediaannya untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Secara leksikal istilah, kata kepemimpinan transformasional berasal dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Untuk transformasional atau transformasi sendiri bermakna perubahan rupa (bentuk, fungsi dan lain sebagainya), kadang ada juga yang menyebutkan bahwa kata transformasional berasal dari kata "to transform" yang memiliki arti merubah sesuatu menjadi sebuah bentuk lain yang berbeda.

#### b. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jensen (2016) terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

##### 1) Pemimpin yang Ideal/Karismatik (*Idealized Influence*)

Pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pemimpin yang karismatik merujuk pada seorang pemimpin yang spesial dan mampu menstimulasi karyawan untuk mengikuti perspektifnya.

##### 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspirasional adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional dalam memotivasi dan menginspirasi karyawannya untuk merasa optimis pada tujuan organisasi di masa depan.

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual adalah perilaku untuk merangsang pemecahan masalah dan pertimbangan yang cermat serta kreatif dari masalah yang dihadapi. Stimulasi intelektual akan mendorong peningkatan inteligen, rasionalitas, penghargaan akan kinerja yang baik, dan prestasi kerja.

4) Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Pertimbangan individual mencakup pengakuan terhadap perbedaan kebutuhan karyawan, perhatian secara individu, dan memberikan pelatihan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang

baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1) Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan- perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang- kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebihdahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalau mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temeperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.



## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

### c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

### d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

#### 1) Penerangan cahaya

Penerangan atau cahaya didalam ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja.

#### 2) Suhu udara

Sirkulasi udara diarea kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.

#### 3) Kebersihan ruang kerja

Ruang kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin dan bersih agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan

Indikator lingkungan kerja non-fisik antara lain:

#### 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Menjaga hubungan kerja antara bawahan dan atasan akan membuat lingkungan kerja semakin baik

2) Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yang kurang baik akan membuat lingkungan kerja tidak kondusif

3) Tingkat dukungan yang diberikan pimpinan

Tingkat dukungan yang diberikan pimpinan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa yang diterimanya dirasa adil dan layak. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Menurut Wirawan (2013) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Seseorang mau bekerja bukan hanya mendapatkan upah, akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

#### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

##### 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

##### 2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

##### 3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

##### 4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

##### 5) Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

#### 6. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009). disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2015)

mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

#### b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

##### 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

##### 3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesehjahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

##### 4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat

manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### c. Indikator Disiplin

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

## B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

### 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. proses di mana individu mempengaruhi kelompok individu mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan transformasional ialah proses menyatakan kepemimpinan mencakup pengaruh, perhatian pada tujuan bersama serta kepemimpinan terjadi di dalam suatu perusahaan.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Arwiyah (2019) bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di berikan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

### 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Harmon (2017) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang.

### 3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Wijaya (2018) maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Purnawijaya (2019) diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu ialah gabungan dari beberapa hasil penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dimana berhubungan dengan penelitian yang hendak dilaksanakan. Penelitian terdahulu berfungsi untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dipakai sebagai tolak ukur peneliti saat membuat dan menganalisis suatu penelitian.

Tujuan dari penelitian terdahulu sendiri ialah buat mengetahui langkah penulis salah atau benar. Berikut hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Joana Naftalia Sitorus, Dr. M. Yahya Arwiyah, SH., M.Hum	Jurnal 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cantika Puspa Pesona Jakarta	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cantika Puspa Pesona Jakarta
2	Nisvia Rizkyani Adriano, Dr. Romat Saragih, M.M	Jurnal 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Departement Program Airbus Helicopters Component PT. Dirgantara Indonesia ( Persero )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Lyta Lestary, Harmon	Jurnal 2017	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).	Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
4	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi	Jurnal 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta	Hasil Penelitian di PT. Mentari Persada di Jakarta Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Iwan Kurnia Wijaya	Jurnal 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap



Lanjutan tabel 2.1

			Karyawan CV. Bukit Sanomas	kinerja karyawan CV Bukit Sanomas
6	Alfian Nurrohmat, Rini Lestari	Jurnal 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex di Kabupaten Bandung.	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.
7	Jeli Nata Ilyas, Reza Primadi	Jurnal 2017	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat Rokan Hulu	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu
8	Fregrace Meissy Purnawijaya	Jurnal 2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh positif dan signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya

Sumber : Google Scholar

#### D. Kerangka Analisis

Kerangka analisis yang baik dapat mengungkapkan secara teoritis keterkaitan antara variabel yang hendak diuji. Kerangka analisis bertujuan untuk memperlihatkan dan menjelaskan antara beberapa variabel yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara variabel yang diteliti melalui penelitian-penelitian yang hendak dilakukan dari masalah yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



## E. Hipotesis

Hipotesis ialah sebuah jawaban sementara untuk menguji sebuah masalah sampai dibuktikan kebenarannya dengan data yang telah dikumpulkan. Tujuan menggunakan hipotesis ialah supaya berfokus pada informasi maupun data yang dibutuhkan untuk pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Backoffice PT. Indomarco Primatama Cabang Bogor 1

