

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap Potensi sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan baik agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Oleh karena itu perlu adanya pengelolaan, Terutama dalam hal sumber daya manusia. Dengan demikian pengelolaan suatu organisasi harus dilaksanakan secara efektif, artinya pemimpin harus memahami dan menerapkan dengan baik sikap pemimpin, agar dapat membuat perencanaan bersama karyawan, merencanakan dengan baik, melaksanakan organisasi sesuai dengan kewenangannya dan jajarannya masing-masing, memberikan instruksi agar karyawan dapat melaksanakannya, dan melakukan kontrol atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Dapat dibayangkan seperti apa kehidupan sebuah organisasi jika pemimpin tidak memiliki sifat kepemimpinan.

Disiplin kerja dalam organisasi memiliki tujuan untuk membangun dan mengembangkan organisasi secara bersama yang dilakukan oleh karyawan. Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan serta membantu perusahaan mencapai visi dan misi. Disiplin kerja karyawan bagi perusahaan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso memiliki manfaat seperti pekerjaan yang dilakukan dengan cepat dan sesuai target yang ditetapkan. Karyawan bagi perusahaan sangat penting, jika karyawan tidak

melakukan sikap disiplin kerja yang baik, secara langsung akan membuat penghasilan yang diperoleh perusahaan akan mengalami penurunan. Penurunan diakibatkan oleh sikap karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Masalah penerapan disiplin bukanlah hal yang sederhana, tetapi merupakan tugas yang sulit karena menyangkut berbagai aspek dan nilai perilaku orang-orang yang berhubungan dengan individu atau kelompok dalam wadah tertentu. Disiplin dapat diterapkan dan ditegakkan pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Keterlambatan Karyawan Bulan Juli – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan <i>JKa</i>	Jumlah Keterlambatan Karyawan (Orang) / <i>JKe</i>	Persentase Keterlambatan Per bulan	Rata-rata Jumlah Keterlambatan Per bulan (Hari)
Juli	132	25	18,94 %	6,64
Agustus	132	21	15,90 %	9,04
September	132	18	13,63 %	9,72
Oktober	132	16	12,12 %	10,62
November	132	14	10,60 %	12,21
Desember	132	19	14,40 %	9,21
Rata-Rata			14,30%	9,57

Sumber: PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso (2021).

Berdasarkan dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan di PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso masih belum sesuai dengan standar yang ditentukan. Perusahaan mengharapkan semua karyawan selalu hadir tepat waktu 100%. Berdasarkan persentase keterlambatan rata-rata perbulan adalah 14,30% dengan tingkat tertinggi keterlambatan per bulan yaitu 18,94%. Jika dilihat dari jumlah keterlambatan karyawan per bulan rata-rata selama 6 bulan adalah 9,57 hari dengan tingkat keterlambatan tertinggi yaitu 12,21 hari dalam satu bulan. Ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih tidak sesuai dengan standar aturan

perusahaan, dan masih perlu ditingkatkan. Karenanya penelitian ini berusaha untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan sehingga diharapkan bisa membantu perusahaan untuk bisa mengatasi masalah kedisiplinan ini.

Disiplin kerja bisa disebabkan oleh beberapa faktor *internal* salah satunya itu adalah wujud dari ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Robbins dan Judge (2015) mengidentifikasi terdapat dampak dari ketidakpuasan kerja meliputi: Keluar (*exit*) yaitu, mengarahkan perilaku untuk meninggalkan tempat kerja, suara (*voice*) yaitu, ketidakpuasan yang diungkapkan melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif, kesetiaan (*loyalty*) yaitu, ketidakpuasan yang diungkap melalui secara pasif menunggu kondisi membaik, pengabaian (*neglect*) yaitu, ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk termasuk absen atau keterlambatan kronis. Tingkat disiplin dalam bentuk absen atau keterlambatan kronis itu adalah salah satu dampak dari adanya ketidakpuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus bisa memenuhi kepuasan kerja pada karyawan seperti melihat faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan. Hasil Penelitian (Sujati, 2018) menggunakan lima faktor kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, tunjangan atau kesejahteraan, lingkungan kerja, dan pengawasan.

Faktor dari kepuasan itu sendiri adanya faktor *eksternal* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Apabila karyawan mempunyai pandangan yang buruk terhadap lingkungan organisasinya maka akan menghasilkan ketidakpuasan pada diri karyawan dan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik pada diri karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh (Sukarta Wirya, 2019) yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dalam hal ini kepuasan kerja terhadap karyawan dapat berpengaruh pada kinerja yang dilakukan, dengan lingkungan yang mendukung seperti pencahayaan di ruang kerja yang baik, sirkulasi udara di ruang kerja yang sehat, kebisingan yang dibatas normal, penggunaan warna ruangan yang baik, kelembaban udara yang stabil, fasilitas kerja yang lengkap, hubungan kerja yang profesional akan mendorong kinerja karyawan semakin baik dan karena hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan didalam perusahaan atau organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hartono sri, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Selain lingkungan kerja ada juga faktor *eksternal* dari kepuasan kerja yaitu Kepemimpinan *transformasional*. Kepemimpinan *transformasional* adalah pemimpin yang menginspirasi para bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi perusahaan atau organisasi karena mereka memiliki pengaruh yang besar (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta baik dengan cara memberikan berbagai bentuk fasilitas dan motivasi berupa perhatian dan dukungan dari seorang pemimpin (Astuti &

Iverizkinawati, 2018). Faktor yang mendukung dari kepemimpinan *transformasional* yaitu: a) *charisma*, menyediakan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan penghormatan dan kepercayaan. b) *Inspiration*, mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokus usaha, mengekspresikan maksud penting dengan cara sederhana. c) *Intellectual stimulation*, Meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan mengatasi masalah secara hati – hati. d) *Individualized consideration*, Memberikan perhatian secara personal, memperlakukan masing – masing pekerja secara individual, memberi coach, nasihat (Rasyid dkk. , 2020). Jika kepemimpinan di dalam perusahaan sangat baik maka kepuasan kerja karyawan pun meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang didukung oleh (Qarismail, 2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan *transformasional* dalam organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Sehingga secara tidak langsung juga kepemimpinan *transformasional* akan mendorong karyawan meningkatkan kedisiplinan dalam organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh (Shofa Aqilah, 2022) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan *transformasional* maka dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi.

Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 menyebutkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).” (QS. An-Nisa [4] 59).

Berdasarkan uraian yang dipaparkan membuat peneliti ingin mengetahui faktor pengaruh untuk Disiplin Kerja seperti tentang adanya Kepemimpinan *Transformasional*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Maka alasan tersebut yang mendasari peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediator Pada Karyawan Di PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso Toyota Jakarta Utara Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, kepemimpinan *transformasional*, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?
2. Apakah kepemimpinan *transformasional* dan lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?

3. Apakah kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?
5. Apakah kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso?
8. Apakah kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai faktor mediator?
9. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai faktor mediator?
10. Bagaimana kepemimpinan *transformatif*, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso Jakarta Utara menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran disiplin kerja, kepemimpinan *transformatif*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
2. Untuk mengetahui dan memahami kepemimpinan *transformatif* dan lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
7. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.
8. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Kepemimpinan *transformatif* terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai faktor mediator.
9. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai faktor mediator.

10. Untuk mengetahui kepemimpinan *transformasional*, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso Jakarta Utara menurut sudut pandang Islam?

1.3.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan jenis kepemimpinan dan lingkungan kerja yang seperti apa yang harus dikembangkan agar dapat terciptanya disiplin kerja.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara mengelola kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.
3. Dapat memberikan kesadaran bagi karyawan pentingnya disiplin kerja dalam memajukan perusahaan.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja.
2. Sebagai bahan acuan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

Landasan teori adalah bab yang membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan artikel atau judul penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator. Adapun Tinjauan literatur ini akan memberikan pengenalan menyeluruh terhadap teori yang relevan dengan munculnya variabel masalah. Teori dari penelitian ini antara lain: Penelitian ilmiah dari para ahli, dari pemahaman umum ke pemahaman umum Khusus untuk teori yang terkait dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis menyeluruh.

2.1.1 Tinjauan Pustaka

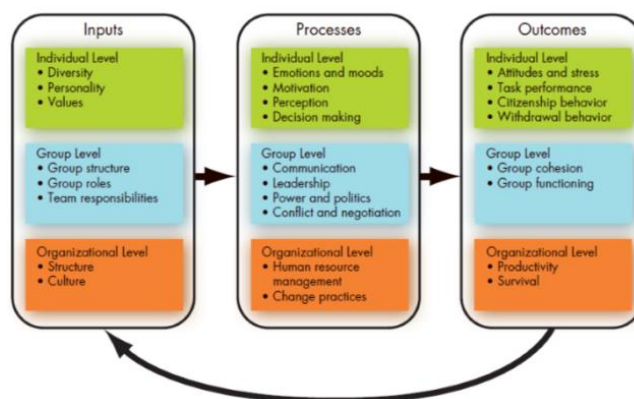
Menurut Hasibuan dalam (Ansori, 2015) Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pendapat ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Ricardianto dkk. , 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan proses penerapan dari fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, serta pengawasan sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan untuk digunakan dalam melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam (Kurniasari & Maulana, 2019) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Perilaku organisasi mengkaji dampak individu, kelompok, dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Teori perilaku organisasi yang mendasari penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh (Bukit dkk. , 2019). Teori ini memiliki tiga bagian penting yang terdiri dari masukan, proses, dan keluaran yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber : Robbins dan Judge (2017)

Model perilaku organisasi ini menampilkan pendekatan sistem, dimana dalam setiap elemen sistem (*inputs – processes – outcomes*) terdapat tiga tingkatan

analisisnya (*individual – group – organizational*). Elemen masukan (*inputs*) adalah pengaturan awal situasi dan lokasi, di mana proses-proses akan terjadi. Elemen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Elemen proses (*processes*) merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi. Elemen keluaran (*outcomes*) merupakan hasil akhir yang diprediksi.

Berdasarkan model perilaku organisasi, disiplin kerja terdapat pada elemen *Outcomes* yang berada dalam *Individual level* yaitu *withdrawal behavior*. *Withdrawal behavior* (Perilaku penarikan) adalah tindakan yang diambil seseorang ketika mereka secara fisik dan atau psikologis sudah mulai merasakan terlepas dari organisasi. Bentuk penarikan perilaku secara fisik seperti: absensi, keterlambatan, dan turnover. Sedangkan pada variabel Kepemimpinan *Transformasional* terdapat pada elemen *processes* yang berada dalam *group level*, kemudian variabel lingkungan kerja terdapat pada elemen *inputs* yang berada dalam *organizational level*. Lalu pada variabel kepuasan kerja terdapat pada elemen *Outcomes* yang berada dalam *Individual level*.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memahami betapa pentingnya kontribusi seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi, maka penting untuk melakukan penilaian kedisiplinan terhadap karyawan tersebut demi kedisiplinan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai disiplin kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Sulistyaningsih, 2021) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Menurut Afandi dalam (Bangun, 2011) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela dalam (Ansori, 2015) menyebutkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2.1 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Afandi dalam (Saputra, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

2. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan Disiplin kerja dalam mengerjakannya.

3. Faktor balas jasa

Faktor balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Faktor keadilan

Faktor keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Faktor pengawasan melekat

Faktor pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan kerja dan moral pekerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Faktor sanksi hukuman

Faktor sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan akan berkurang.

7. Faktor ketegasan

Faktor ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin kerja, sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan kerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Kurniasari & Maulana, 2019) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) untuk mengukur disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan: Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif: Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas: Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi: Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Pandangan ini mengisyaratkan bahwa kedisiplinan sangatlah penting karena Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk ditaati Sesuai dengan prosedur dan peraturan tertulis dan tertulis Tidak tertulis, diwujudkan dalam bentuk perilaku dan tindakan. Dengan aturan tertulis dan tidak tertulis, sehingga memungkinkan karyawan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

2.1.3 Kepemimpinan *Transformasional*

Kepemimpinan adalah proses pengaruh seorang pemimpin terhadap anggota dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena pemimpin merupakan motor penggerak dalam organisasi. Hal ini berarti tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai karena setiap anggota hanya akan bergerak atau berusaha untuk mencapai tujuan pribadinya. Menurut Robbins and Judge dalam (Ivansyah, 2018) kepemimpinan (*leadership*) adalah

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama

2.1.3.1 Pendekatan Teori Kepemimpinan

1. Pendekatan Sifat (*Trait Approach*)

Melihat kepemimpinan sebagai suatu kondisi yang terjadi dikarenakan faktor keturunan. Pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan itu tidak bisa dilatih tetapi merupakan bakat dari keturunan sehingga pendekatan ini mengasumsikan bahwa yang layak jadi pemimpin adalah mereka yang berasal dari keturunan pemimpin juga. Namun demikian, pendekatan ini melihat ada karakteristik yang dapat dilihat pada seseorang yang mempunyai bakat sebagai pemimpin. Karakteristik tersebut dicirikan dalam tiga hal yaitu :

- a. Ciri fisik yang dapat dilihat pada bentuk fisiknya, berat badannya, dan tampilannya,
- b. Ciri minatnya berupa intelegensinya dan kecakapannya dalam berbicara, serta
- c. Ciri kepribadiannya berupa ekstrover, percaya diri, dan konservatif.

2. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Mencoba melihat kepemimpinan sebagai suatu perilaku yang bisa diamati dan dipelajari sehingga kepemimpinan bukan suatu hal yang disebabkan oleh faktor keturunan semata, tetapi lebih pada hasil suatu pendidikan. Para ahli kepemimpinan perilaku berusaha untuk melihat perilaku kepemimpinan seperti apa yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan atau staf supaya mereka memiliki produktivitas

kepuasan yang tinggi. Orientasi analisis perilaku ini dikembangkan pada dua hal, yaitu orientasi hubungan pemimpin dengan bawahan dan orientasi tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pendekatan Situasi (*Contingency Approach*)

Suatu pendekatan yang melihat efektivitas seorang pemimpin dan mempengaruhi bawahannya tidak didasarkan pada satu perilaku tetap, tetapi lebih pada perilaku yang situasional (berdasarkan kondisi yang dihadapi oleh organisasi dan pemimpin).

Menurut Hater dan Bass dalam (Bukit dkk. , 2019) pemimpin *Transformasional* merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin *Transformasional* juga harus mampu menyelaraskan visi masa depan mereka dengan para pengikut mereka di tingkat yang lebih tinggi daripada yang mereka butuhkan. Sedangkan menurut bass dalam (Rasyid dkk. , 2020) pemimpin *Transformasional* mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Pemimpin *Transformasional* harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih tinggi.

2.1.3.3 Indikator Kepemimpinan *Transformasional*

Suwatno dan Priansa dalam (Ivansyah, 2018) mengungkapkan *transformational leader* mempunyai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengaruh *idealisme*: perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang-orang yang dipimpinnya.
2. *Inspirational motivation*: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokus usaha, mengekspresikan maksud penting dengan cara sederhana.
3. *Intellectual stimulation*: meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan mengatasi masalah secara hati-hati.
4. *Individualized consideration*: memberikan perhatian secara personal, memperlakukan masing-masing pekerja secara individu, member *coach*, dan nasihat.

Pandangan ini mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin harus mampu memilih cara yang tepat untuk mempengaruhi bawahan atau anggotanya. Kepemimpinan juga harus dapat bertindak dalam kerangka organisasi, dan kepemimpinan harus dapat menemukan cara untuk memahami bagaimana pemimpin bertindak atau melakukan tugas agar lebih mudah menggambarkan jenis tugas yang diberikan kepada bawahan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat yang menjadi faktor mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena tempat kerja yang baik dan terarah akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga aktivitas yang mereka lakukan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Sebaliknya lingkungan kerja mereka tidak baik dalam mendukung pekerjaan mereka maka karyawan akan merasa tidak terdorong dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan dan

karyawan menjadi tidak terarah dalam pekerjaannya sehingga hasilnya tidak optimal. Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai lingkungan kerja.

Sedarmayanti dalam (Ansori, 2015) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan (Ansori, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Manusia akan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, jika didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jarak di tempat kerja dapat dilihat sebagai hasil yang bertahan lama. Selain itu, kondisi lingkungan yang merugikan mungkin memerlukan: mengkonsumsi lebih banyak energi dan waktu dan tidak mempromosikan desain sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja.

Berikut uraian menurut Sedarmayanti dalam (Hartono sri, 2022) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner”

yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tes warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman Maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Siagian dalam (Ronal & Hotlin, 2019) yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

5. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap

tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

6. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

7. Kerja sama

Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Pandangan ini mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu situasi yang selalu ada di sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan atau yang menjadi tanggung jawab mereka. Jika mereka tidak nyaman dalam lingkungan kerja maka karyawan bisa meremehkan tanggung jawab mereka dan akan berpotensi tidak disiplin dalam bekerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja sangat berharap mendapatkan kepuasan kerja, begitupun organisasi. Kepuasan kerja bagi karyawan berarti karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan semangat kerja dan

produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa ahli pun sepakat. Kepuasan kerja dari beberapa ahli akan disampaikan pada penjelasan berikut ini.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dalam memandang atau menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Reaksi positif dan *negative* terlihat pada karyawan tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan (Saputra, 2019). Menurut Ariana dan Riana dalam (Saputra, 2019) Kepuasan karyawan adalah Kepuasan yang diterima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya, kepuasan dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

2.1.5.1 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi dalam (Ayunasrah dkk. , 2022) 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 rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Pandangan ini mengisyaratkan bahwa Kepuasan Kerja sangatlah penting karena kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan termasuk perasaan dan perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan. Jika mereka tidak puas terhadap pekerjaan mereka maka bisa menurunkan efektifitas dan kurang menghargai pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan tidak disiplin kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu dasar atau acuan dalam melakukan penelitian yang terkait dengan disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Adapun hasil peneliti terdahulu mengenai tema penelitian ini diuraikan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Variabel	Hasil
1.	Muhammad Rasyid, Jauhar Arifin dan Wahyu Subadi. 2020	X1 = Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Y = Disiplin Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja
2.	Shofa Aqilah dan Jauhar Arifin. 2021	X1 = Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Y = Disiplin Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja
3.	Rosniwati Bangun. 2021	X1= Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Y = Disiplin Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja

4.	Taufik Qarismail dan Prayekti. 2020	X1 = Kepemimpinan Transformasional Z = Kepuasan Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja
5.	Weny Suci Prasetyaningtyas, Kusdi Raharjo, dan Tri Wulida Afrianty. 2020	X1= Kepemimpinan Transformasional Z = Kepuasan Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja
6.	Kishen, Tantri Yanuar Rahmat Syah, dan Syah Rina Anindita. 2020	X1= Kepemimpinan Transformasional Z = Kepuasan Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja
7.	Sri Sulistyaningsih. 2021	X2 = Lingkungan Kerja Y = Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
8.	Sri Hartono. 2022	X2 = Lingkungan Kerja Y = Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
9.	Komang Edy Sukarta Wirya. 2019	X2 = Lingkungan Kerja Y = Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
10.	Tine Yuliantini dan Reza Santoso. 2020.	X2 = Lingkungan Kerja Z = Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
11.	Alice dan Nora Pitri Nainggolan. 2021	X2 = Lingkungan Kerja Z = Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
12.	Albert Yansen, Yetti Supriyati dan Kadir. 2020	X2 = Lingkungan Kerja Z = Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
13.	Rani Kurniasari, Ikhsan Maulana, 2019	Z = Kepuasan Kerja Y = Disiplin Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
14.	Unun Susilowati, Djoko Hanantijo. 2019	Z = Kepuasan Kerja Y = Disiplin Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
15.	Dedi Hadian. 2019	Z = Kepuasan Kerja Y = Disiplin Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Sumber: diolah dari berbagai sumber (2022)

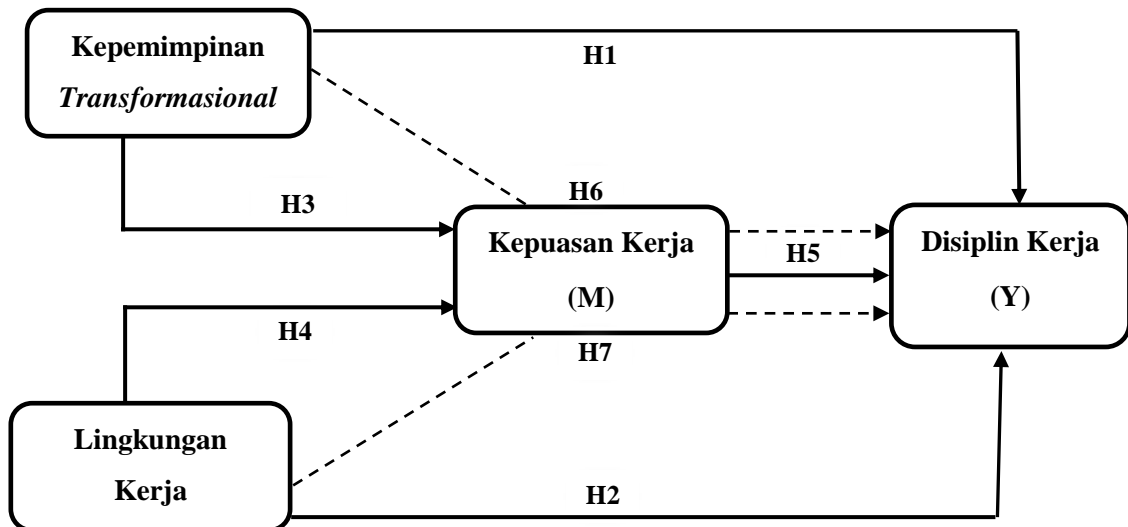
Hasil penelitian tentang kepemimpinan *transformatif* terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh (Rasyid dkk. , 2020), (Shofa Aqilah, 2022), (Bangun, 2011) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian tentang kepemimpinan *transformatif* terhadap kepuasan kerja (Ronal & Hotlin, 2019), (Kishen dkk. , 2020) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tentang lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh (Sulistyaningsih, 2021), (Hartono sri, 2022), (Sukarta Wirya, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Tine Yuliantini, 2020), (Alice & Nainggolan, 2018), (Yansen dkk. , 2020) Menunjukkan hasil yang selaras yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap disiplin kerja yang dilakukan oleh (Kurniasari & Maulana, 2019), (Susilowati & Hanantijo, 2019), (Hadian, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konsep

Variabel terikat pada penelitian ini adalah disiplin kerja sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan *transformatif* dan lingkungan kerja. Penelitian ini didukung dengan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan gambaran singkat tersebut, kerangka konsep pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.2

Gambar 2.2 Kerangka Konsep Variabel



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Keterangan:

—————> = Pengaruh langsung

-----> = Pengaruh tidak langsung

2.4. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan *Transformasional* dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai faktor mediator pada PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso.

2.4.1 Kepemimpinan *Transformasional* dan Disiplin Kerja

Menurut Bass dalam (Bukit dkk. , 2019) pemimpin *Transformasional* mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi

bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Teladan pemimpin memiliki pengaruh besar pada praktik disiplin. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang diberikan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan kepemimpinan yang ada pada diri pemimpin untuk menjadi acuan dan juga untuk menegakkan kedisiplinan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan oleh sebab itu kepemimpinan sangatlah penting terhadap kedisiplinan kerja

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid dkk. , 2020), (Shofa Aqilah, 2022), (Hadian, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan seseorang tinggi maka disiplin kerja yang ada di kalangan karyawan cenderung meningkat. begitupun sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

2.4.2 Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Hartono sri, 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Disiplin kerja merupakan

salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk melakukan sikap disiplin kerja. Dengan kecukupan fasilitas yang diperolehnya, karyawan tidak akan memiliki alasan untuk melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sehingga lingkungan kerja sangatlah penting terhadap disiplin kerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyaningsih, 2021), (Hartono sri, 2022), (Sukarta Wirya, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut memiliki artian. Artinya jika lingkungan kerja baik maka disiplin kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2.4.3 Kepemimpinan *Transformasional* dan Kepuasan Kerja

Menurut Bass dalam (Rasyid dkk. , 2020), pemimpin *Transformasional* mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Sedangkan Menurut Afandi dalam (Hayuningsih dkk. , 2021) Reaksi positif dan *negative* terlihat pada karyawan tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya dengan baik dan menyediakan sarana yang memadai bagi karyawan untuk berfungsi dengan lancar

serta berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya. Dengan hal ini dapat menghilangkan kejenuhan dari karyawan ketika bekerja.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronal & Hotlin, 2019), (Kishen dkk. , 2020) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepemimpinan *transformatif* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut memiliki artian, artinya jika kepemimpinan pimpinan kuat maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

H3: Kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.4.4 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Dengan kata lain, menurut Paendong dalam (Tine Yuliantini, 2020) menyimpulkan bahwa selain mampu menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri mereka. Pandangan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyaningsih, 2021), (Hartono sri, 2022), (Sukarta Wirya, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut memiliki artian. Artinya jika lingkungan kerja baik maka disiplin kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat secara positif

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.5 Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Ariana dan Riana dalam (Saputra, 2019) Kepuasan karyawan adalah Kepuasan yang diterima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya, kepuasan dengan pekerjaan dan tidak puas. Sedangkan menurut Sinambela dalam (Ansori, 2015) menyebutkan bahwa, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Hal ini menunjukkan apabila perusahaan ingin memiliki karyawan yang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku maka perusahaan harus memenuhi faktor-faktor dari kepuasan kerja yang di ingin para karyawan, jika perusahaan mampu memenuhi hal tersebut, maka kedisiplinan akan tercipta dengan sendirinya.

Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari & Maulana, 2019), (Susilowati & Hanantijo, 2019), (Hadian, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut memiliki artian apabila kepuasan kerja baik maka disiplin kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2.4.6 Kepemimpinan *Transformasional*, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Menurut Bass (Sulistyaningsih, 2021) pemimpin *Transformasional* mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi

bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana organisasi menjadi semakin baik sehingga karyawan semakin semangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qarismail, 2020), (Kishen dkk. , 2020) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepemimpinan *transformasional* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah Reaksi positif dan *negative* terlihat pada karyawan tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan (Kurniasari & Maulana, 2019) Sikap positif karyawan termasuk perasaan dan perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan. Jika mereka tidak puas terhadap pekerjaan mereka maka bisa menurunkan efektifitas dan kurang menghargai pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan tidak disiplin kerja. Pendapat ini selaras dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari & Maulana, 2019), (Susilowati & Hanantijo, 2019), (Hadian, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis untuk kepemimpinan *transformasional* terhadap Disiplin Kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator adalah sebagai berikut.

H6: Kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator.

2.4.7 Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti (Hartono sri, 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan kerja dapat dipenuhi oleh perusahaan dengan baik meningkatkan suasana organisasi yang baik sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Pendapat ini selaras dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tine Yuliantini, 2020), (Alice & Nainggolan, 2018), (Yansen dkk. , 2020) menunjukkan hasil yang selaras yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Reaksi positif dan *negative* terlihat pada karyawan tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan menurut (Hayuningsih dkk. , 2021) Jika karyawan bereaksi *negative* , akan menyebabkan tingkah laku karyawan yang malas. Tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari & Maulana, 2019), (Susilowati & Hanantijo, 2019), (Hadian, 2019) menunjukkan hasil yang selaras yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis untuk lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator adalah sebagai berikut:

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator