

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2020:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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 (Hasibuan 2020:10)

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut: (Hasibuan 2020: 22)

1. **Perencanaan** (*planning*) adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. **Pengorganisasian** (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahannya** (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. **Pengendalian** (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan** (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi** (*compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian** (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan** (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan** merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. **Pemberhentian** (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:129) Disiplin Kerja adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Menurut Fathoni (2014:172) Disiplin Kerja adalah bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2020:129) Disiplin merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:21) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi diantaranya :

a. Masuk kerja tepat waktu

Hasil dan tujuan utama dari menerapkan kedisiplinan di tempat kerja adalah membatasi dan mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin misalnya seperti keterlambatan kerja dan absensi yang sering mengganggu produktivitas karyawan dan timnya sehingga perusahaan tidak bekerja dengan optimal.

b. Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif tujuan disiplin kerja membantu perusahaan atau manajemen untuk mengidentifikasi perilaku tidak baik di tempat kerja sehingga bagi mereka yang sering melanggar kedisiplinan kantor. Perusahaan berhak untuk memecatnya setelah melalui beberapa surat peringatan tentunya.

c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Sebagaimana kita tahu bahwa tidak kerja memiliki peran agar kedisiplinan bisa terus dipatuhi oleh seluruh karyawan, oleh sebab itu bagi karyawan yang sering melanggar aturan atau tidak kerja maka sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menilai, menegur dan mungkin memberi sanksi sehingga aturan disiplin kerja ini jelas di ketahui oleh semua.

d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

e. Target pekerjaan

Pekerja melakukan hal yang diperintahkan pekerja agar perusahaan dapat tumbuh. Pertumbuhan tersebut yang lalu disebut sebagai target, untuk itu hal-hal yang dicapai setiap pekerja harusla mendukung pertumbuhan perusahaan. Perintah untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sering dipandang sebagai target oleh pekerja.

f. Membuat laporan kerja harian

Karyawan harus membuat laporan harian. Laporan yang dibuat oleh pelaksana lapangan yang berisi tentang uraian kegiatan yang dilakukan dalam satuan hari. Dengan hal lain informasi penting yang harus ditulis dalam laporan harian Rincian pekerjaan yang sedang dikerjakan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas

10.Faktor budaya organisasi

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap instansi swasta selalu berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen instansi tersebut dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada juga harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar atau kondisi lingkungan kerja sekitarnya.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankam tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner*(AC) , penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan / Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur / Suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen

dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitaran kotor apabila udara oksigen. Dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara adanya udara segar adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang menyubukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutamanya dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendengaran komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para karyawan ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para karyawan perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai, pada umumnya disuatu instansi tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktifitas kerja yang dikarenakan oleh telalu sempitnya gerak bagi karyawan.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja.

h.Keamanan

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu instansi akan berhubungan erat yang digunakan oleh sebuah oganisasi yang bersangkutan. Keamanan kerja tergantung pada ruang gerak bagi para pegawai yang bersangkutan. keamanan yang baik didalam instansi akan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan demi kebaikan kinerja untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan instansi swasta bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana para karyawan bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi bukan hanya

terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang memberntuk lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator-indikatorLingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018,50) sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditiong* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5.Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016:431) Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Steers (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:23) Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas bealka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi

Menurut Steers dan Porter (dikutip di Yusuf dan Syarif, 2017:47) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian berikut :

1. Karakteristik pribadi, yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi, dan nilai-nilai personal
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
3. Karaktestik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, dan sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan

4. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

2.1.4.3 Indikator - Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2012:171) Indikator Komitmen Organisasi yaitu :

1. Kemauan Karyawan

Kemauan Karyawan adalah suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan Karyawan adalah bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.

3. Kebanggaan Karyawan

Kebanggaan karyawan adalah suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

2.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan karena disiplin merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan tanpa

disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabasari (2013:10) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Emron (2018:190) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadi seorang lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi komitmen seseorang.

Tabel 2.1
PENELITIAN SEBELUMNYA

No	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rindi Andhika, Dewi Nurmasa Ripane (2018)	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.</p> <p>Jurnal Manajemen Tools</p> <p>Vol 9</p> <p>No 1</p> <p>Tahun 2018</p>	<p>Variabel yang diteliti : Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.</p> <p>Alat Analisis : Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin karyawan dengan tingkat persentase 67%. Kesimpulan penelitian adalah Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan</p>	1.Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda	<p>1. Beda variabel bebas: komitmen organisasi dan pengawasan</p> <p>2. Beda variabel terikat : Disiplin kerja karyawan</p>

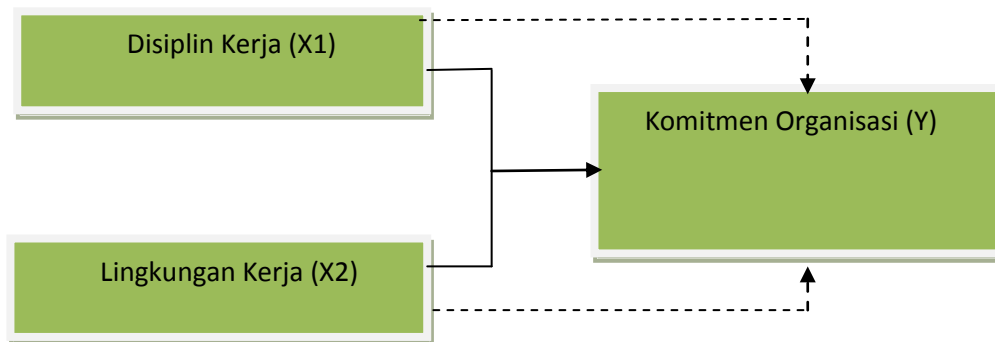
			positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan baik secara simultan dan parsial Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan.		
2.	Apfia Ferawati (2017)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada.</p> <p>Jurnal Agora Vol 5 No 1 Tahun 2017</p>	<p>Variabel yang diteliti : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Alat Analisis : Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20.</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<p>1.Sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja .</p> <p>2. Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>1.Beda variabel terikat penelitian sebelumnya menggunakan kinerja karyawan sedangkan peneliti menggunakan komitmen organisasi</p>
3.	Saputro, dkk	<p>– Judul: Pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja & komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja</p>	<p>– Variabel yang diteliti: Kepuasan kerja, ketidakamanan kerja & komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja.</p> <p>– Alat Analisis: Alat analisis yang dipergunakan adalah regresi linier</p>	<p>1.Sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>1.Beda variabel terikat</p>

4.	Erhano	<p>(<i>turnover intention</i>) (studi kasus pada <i>distribution center</i> PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah).</p> <p>– Nama Jurnal: <i>Journal of Management</i>.</p> <p>– Volume terbit: 2.</p> <p>– Nomor terbit: 2.</p> <p>Tahun: 2016.</p> <p>– Judul Skripsi: Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Baturaja.</p>	<p>berganda. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data penyebaran kuesioner.</p> <p>Hasil Penelitian: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. <i>Job insecurity</i> karyawan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. <i>Job insecurity</i> karyawan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. <i>Job insecurity</i> karyawan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>– Variabel yang diteliti: Stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.</p> <p>– Alat Analisis: Regresi linier berganda. Sumber data adalah data primer, dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Alat analisis bersifat kuantitatif.</p> <p>Hasil Penelitian: Secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan</p>	<p>1.Objek penelitian sebelumnya dan objek peneliti sama-sama di PT Lautan Berlian Utama Motor Baturaja</p>	<p>1.Beda variabel terikat</p>
----	--------	--	--	---	--------------------------------

.		Tahun: 2019.	kerja karyawan. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan stress kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.		
---	--	--------------	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 3 variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Keterangan:

—————▶ Berpengaruh Secara Simultan

- - - - -▶ Berpengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Baturaja, baik secara parsial maupun simultan.