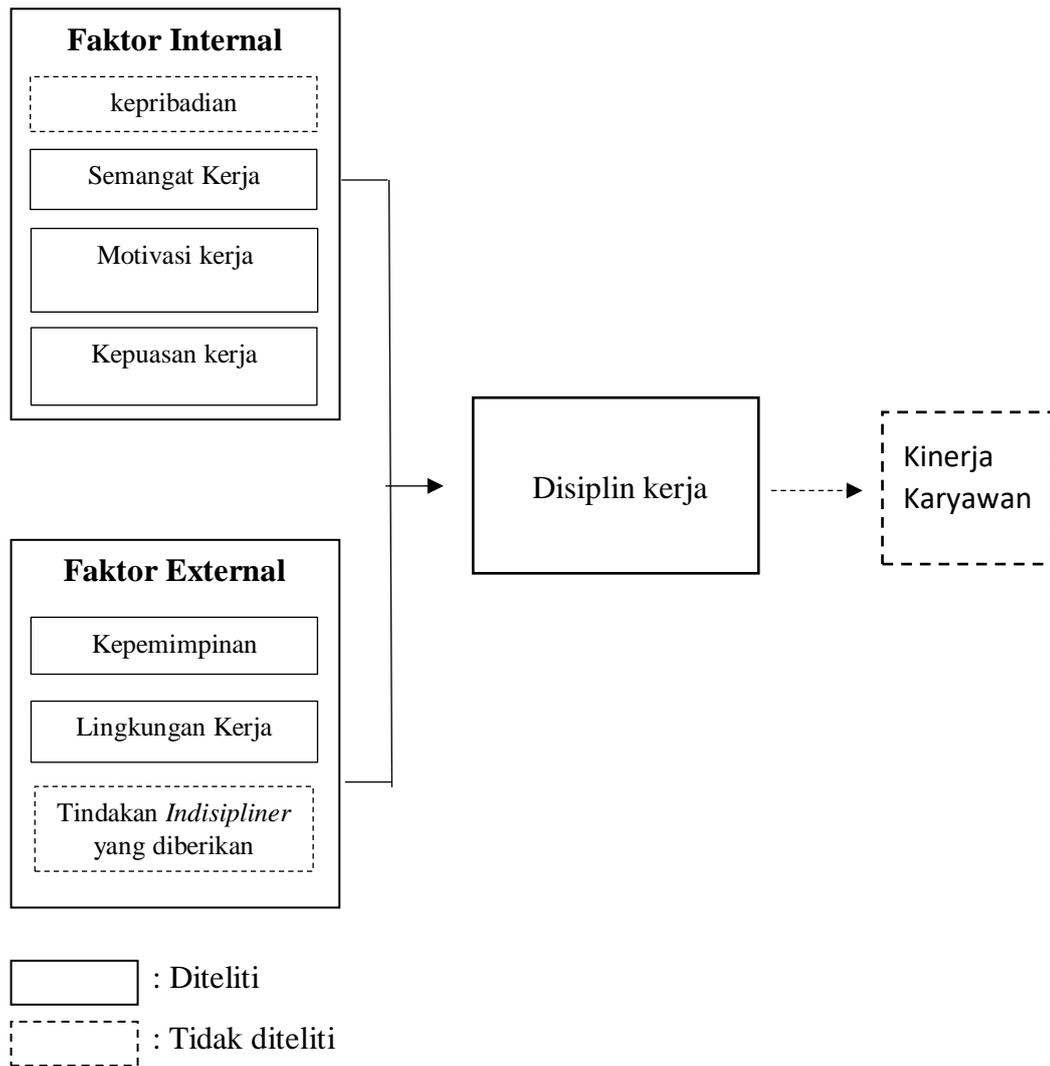


BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL

3.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Penjelasan Kerangka Konsep

Faktor faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan Menurut Sunarsih, 2001 yaitu :

1. Motivasi kerja interinsik dan exterinsik

Motivasi kerja intrinsik pada karyawan adalah perasaan bangga dalam dirinya terhadap lingkungan kerja serta organisasi tempat dia bekerja. Motivasi kerja ekstrinsik yaitu adanya pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja seorang karyawan.

2. Kepuasan kerja intrinsik dan exterinsik

Kepuasan kerja intrinsik merupakan makna pekerjaan tersebut bagi diri karyawan. Kepuasan kerja yang ekstrinsik/berasal dari luar individu adalah berupa jumlah kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

3. Semangat kerja

Disiplin kerja dapat terbentuk apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik

4. Kepribadian

Faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada cara pandang seseorang. Cara pandang inilah yang menentukan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan serta dukungan organisasi terhadap dirinya, sehingga akan berpengaruh pada performansi kerja yang dalam hal ini adalah disiplin kerja karyawan akan tetapi variabel kepribadian tidak diteliti karena kepribadian

setiap orang berbeda dan peneliti tidak mempunyai dasar keahlian dalam mempelajari kepribadian seseorang.

5. Kepemimpinan

Keteladanan pemimpin dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh bagi disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pemimpin harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh bagi karyawan

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan rangsangan terhadap karyawan untuk berperilaku dalam organisasi.

7. Tindakan *Indisipliner* yang diberikan

Tindakan indisipliner yang konsisten dibutuhkan untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan dan mencegah karyawan lain melanggar peraturan dalam organisasi. Variabel ini pun tidak diteliti karna tindakan indisipliner sudah dilaksanakan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh faktor internal dan faktor external terhadap disiplin kerja karyawan karna menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.