

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal - hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2016:78).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku, perasaan yang menyenangkan, atau perbedaan antara apa yang telah dicapai dengan apa yang telah didapatkan. Sikap setiap orang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari juga memberikan kontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja akan ditunjukkan dengan sikap positif yang ditampilkan dalam bekerja. karyawan yang puas dan nyaman dalam bekerja akan menghasilkan karyawan terbaiknya, begitu pula sebaliknya (Sunarta, S., 2019).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan peranan yang penting dalam menciptakan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika seseorang senang dalam bekerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka karyawan akan menyelesaikan tugas nya dengan kemampuannya semaksimal mungkin, dan kinerja pegawai akan optimal.

### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:86) faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan,

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya imbalan, jaminan sosial, macam - macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.

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. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### 2.1.1.4 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Teori – Teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam (Hamali, 2018:209) yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh karyawan.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan puas, tetapi jika tidak terjadi seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

## 2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredrick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor permotivasi. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor permotivasi disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work itself*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

## 3. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

- a. Valensi adalah kekuatan Hasrat seseorang untuk mencapai tertentu
- b. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- c. Motivasi adalah kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

## 2.1.2 Disiplin Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pegawai merupakan tingkah laku individu yang patuh pada peraturan, prosedur kerja yang telah ditetapkan atau disiplin adalah sikap, tindakan, perilaku yang patuh terhadap peraturan yang tertulis dan yang tidak tertulis dari organisasi (Sutrisno, 2016:95).

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada

keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2018:214). Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada para pegawai dan kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2021:334).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap menghargai yang ada pada diri pegawai terhadap norma dan peraturan perusahaan. Hal ini menekankan mendukung pegawai dalam mengembangkan rasa hormat terhadap pekerjaan.

### **2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Sinambela, 2021:336) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu usaha untuk mendorong pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Disiplin preventif juga merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem dalam organisasi baik, akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### 2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Sinambela, 2021:339) terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu:

#### 1. Disiplin Modern

Pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, Adapun asumsi pendekatan ini yaitu

- a. Disiplin modern merupakan cara menghindari bentuk hukuman fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berarti sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### 2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Untuk itu, Adapun asumsi pendekatan ini yaitu

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

#### 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, Adapun asumsi pendekatan ini yaitu

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada perilaku yang lebih baik
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.1.2.4 Faktor – Faktor Disiplin Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016:94) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
 Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.
2. Ada tidaknya keteladanan dalam pimpinan dalam perusahaan  
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
 Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah– ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
kebiasaan– kebiasaan positif itu antara lain sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.



### **2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016:100). Adapun indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu seperti
  - a. Peraturan jam masuk
  - b. Peraturan jam istirahat
  - c. Peraturan jam pulang
2. Taat terhadap peraturan organisasi
  - a. Peraturan dasar tentang berpakaian
  - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
  - a. Tanggung jawab, tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
  - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang di emban
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.
  - a. Norma yang berlaku, tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat sejumlah kelompok yang dalamnya terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017:23). Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembapan, pentilasi, penerangan dan sebagainya (Afandi, 2018:65).

Lingkungan kerja merupakan aspek-aspek di luar seseorang yang dapat bersifat fisik maupu non fisik dalam suatu perusahaan. Untuk membangun

lingkungan yang nyaman bagi karyawan untuk bekerja, perusahaan harus memperhatikan tempat kerja. Jika suasana tempat kerja tidak sesuai dengan mereka, karyawan mungkin mengalami ketidaknyamanan di sana (Haholongan, R., 2018).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipti hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Suryadi dan Yusuf, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa jenis lingkungan terbagi menjadi dua macam, yaitu:

##### **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 menjadi dua kategori yaitu:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 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 dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.1.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja  
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperature, kelembaban kecepatan udara bergerak, dan radias panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udarai di tempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendak oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan siekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan Cahaya
  - b. Suhu Udara
  - c. Kebersihan
  - d. Penggunaan Warna
  - e. Keamanan
  - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadap situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula (Sutrisno, 2016:116).

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagi sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018: 51).

Menurut Sinambela (2019:583) Motivasi Kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk

memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara efektif guna mencapai tujuan suatu organisasi.

#### **2.1.4.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Afandi (2018:27) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjai karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:124) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi

kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal seperti adanya penghargaan, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara - cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor –Faktor esktern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. **Supervisi yang baik**  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik.
- d. **Adanya jaminan pekerjaan**  
Setiap orang akan mau bekerja mati - matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. **Status dan tanggung jawab**  
Statusi atas kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan - kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f. **Peraturan yang fleksibel**  
Sistem dan prosedur kerja ini dapat di sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1. **Balas jasa**  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.



## 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik dan nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

## 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

## 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### 2.1.4.5 Teori Motivasi

Menurut Khalil dalam (Sinambela, 2019:598) Terdapat teori-teori motivasi menurut pendapat para ahli yaitu sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)  
 Sebagaimana diketahui bahwa Abraham H. Maslow adalah seorang pakar manajemen yang terkenal dengan jenjang kebutuhan. Beliau berpendapat bahwa kebutuhan manusia sesungguhnya berjenjang dan diklasifikasikan menjadi lima jenjang dari tingkat paling rendah sampai tertinggi. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai jenjang kebutuhan, akan tetapi ketika jenjang tersebut sudah dicapai tidak lagi menjadi pendorong motivasi, akan tetapi jenjang berikutnya adalah yang menjadi tantangan yang memotivasinya untuk diusahakan tercapai. Demikian juga seterusnya hingga pada jenjang tertinggi. Adapun dapat dijelaskan karakteristik kelima jenjang tersebut.
  - a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang diantaranya meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian dan serta tempat tinggal. Kebutuhan ini juga sering disebut dengan kebutuhan primer yaitu kebutuhan yang harus ada agar dapat terus bertahan hidup. Makanan, minuman pakaian dan tempat tinggal harus terpenuhi sehingga seseorang dapat bertahan hidup “layak” meskipun hanya standar minimal.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security Need*)

Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara minimal. Kebutuhan akan rasa aman ini antara lain kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, dan lain sebagainya. Pada saat kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, pegawai akan naik kelas memikirkan kebutuhan keselamatan dan keamanan. Dalam kondisi seperti ini jika yang ditawarkan hanya kebutuhan fisiologis tidaklah dapat memotivasi, akan tetapi harus dinaikkan pemberian motivasi terkait dengan keselamatan, misalnya dengan melengkapi berbagai sarana dan prasarana kerja, dan keamanan dengan memberikan berbagai jaminan sosial sehingga pegawai dapat tenang melakukan pekerjaannya.

c. Kebutuhan Sosial (*Social need*)

Sebagaimana kita ketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan kebutuhan untuk bersosialisasi. ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan telah terpenuhi, maka kebutuhan sosial inilah yang mampu memberikan motivasi kepada pegawai. Kebutuhan sosial merupakan selanjutnya yang harus dipenuhi, dan akan menjadi dominan bila kedua kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi serta berinteraksi yang memuaskan dengan orang lain.

d. Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem need-or status Needs*)

Ketika sudah melewati tiga level tersebut, pegawai mulai memikirkan kebutuhan harga diri, atau lebih dikenal dengan kebutuhan prestise. Jadi,

dalam tahap ini seseorang, berharap ingin dipandang terpenting dan menjadi penentu. kebutuhan ego, status dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan inilah puncak dari lima jenjang kebutuhan yang dikemukakan Maslow, dimana seseorang yang sudah pada level ini tidak lagi memikirkan level di bawahnya, tetapi semua tenaga dan pikirannya terfokus pada pengaktualisasian dirinya. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Menurut teori Maslow, keinginan yang tidak terpenuhi adalah motivator perilaku seseorang. Sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mengendalikan tindakan seseorang, kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu.

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah serangkaian penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya. Untuk mengukur kebenaran, keakuratan, dan kejelasan penelitian. Penulis mengevaluasi atau membandingkannya dengan penelitian terdahulu sebelum melakukan penelitian. Dibawah ini adalah beberapa referensi dari penulis dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Subhan & Yusuf (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dan sampelnya adalah 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Instrument penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data melalui observasi, angket, wawancara dan kajian Pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, korelasi berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian

ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Fatmala & Nasution (2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Transportasi Labuhanbatu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Labuhanbatu yang berjumlah 50 orang. Tujuan pengujian instrumen penelitian adalah untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas keusioner sebelum pengumpulan data. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Sumanti & Firmansyah (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupabten Bima”. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory study dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini merupakan survei populasi terhadap 35 responden pada pegawai kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh (total populasi) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data dengan uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji signifikansi dengan uji-t dan uji-f dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan, menunjukkan hasil positif terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Baribin & Saputri (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Posmi Steel Indonesia. sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 215 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Posmi Steel Indonesia. Uji statistic yang digunakan adalah validitas, reliabilitas dan analisis jalur. Hasil perhitungan menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Posmi Steel Indonesia.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Efendi et al (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Direktorat Jenderal Pajak Kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi entrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 120 seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak Kanwil DJP Jakarta Khusus KPP Badan dan Orang Asing. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik probability sampling pada multi stage cluster sampling. Dalam penelitian ini diketahui bahwa motivasi ekstrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan

motivasi ekstrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk motivasi ekstrinsik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja hasilnya tidak signifikan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh paling besar memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya ketika kepuasan kerja ditingkatkan, maka disiplin kerja akan meningkat dan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Dewi (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Suparma Tbk)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif parametrik dengan metode Structural Equation Model. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Suparma Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Ardianti et al (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian explanatory. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yaitu 46 orang. Semua populasi dijadikan sampel atau

menggunakan sensus sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien yang positif yaitu ketika motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja lebih baik, maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Syukron et al (2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata ASN Kabupaten Riau yaitu 90 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang terdiri dari 90 pegawai. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner. Hasil dalam penelitian ini adalah Pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Sugiono et al (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin terhadap Kepuasan Kerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakoakuin”. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakoakuin. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 208 orang dengan teknik sampling simple random sampling. Pengumpulan data dengan kuesioner dan menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa dari 10 hipotesis yang diteliti 7 hipotesis dari variabel yang berhubungan langsung dengan komitmen organisai, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3 hipotesis yang melalui intervening kepuasan kerja berpengaruh negative hasil penelitian ini berimplikasi terhadap kepuasan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Budiman & Steven (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Survey pada pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dengan kinerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kaitannya dengan teori yang dikemukakan para ahli dengan menggunakan SPSS sebagai alat pengolah data statistik. Jenis penelitian ini yaitu *assosiative research* merupakan jenis penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antar variabel sebagai uji hipotesis. Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan Sungai Raya, dengan semua populasi di jadikan sampel yaitu 20 orang, seluruh pegawai kantor kecamatan Sungai Raya dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan pengolahan data dengan analisis jalur terbukti disiplin kerja motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan Sungai Raya dengan kinerja pegawai sebagai variabel intervening.

Penelitian kesebelas yang dilakukan oleh Sitopu et al (2021) dengan judul “*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compesation on Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja anggota tim secara parsial dan simultan dengan menggunakan metode regresi kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya terang Sukses indo prosesnya diawali dengan uji coba instrument penelitian, pengumpulan data melalui angket, melakukan analisis data dan menyusun laporan hasil



penelitian. Jumlah sampel yang digunakan adalah 130 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumber peneliti. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi, kepemimpinan dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim.

Penelitian kedua belas yang dilakukan oleh Basamalah & As'ad (2021) dengan judul "The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction". Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dosen manajemen dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen manajemen pada perguruan tinggi swasta di kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah dosen manajemen perguruan tinggi swasta di kota Makassar, data menggunakan purposive random sampling dengan jumlah 105 orang. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian ini membuktikan bahwa baik secara teoritis maupun empiris sebelumnya penelitian menjelaskan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dosen pada perguruan tinggi di kota Makassar.

Penelitian ketiga belas yang dilakukan oleh Aliyah & Kurniawati (2022) dengan judul "*Effect of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance of PT. New Asia International in Sidoarjo*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. New Asia International di Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. New Asia International di Sidoarjo, diambil dengan menggunakan strategi purposive sampling dengan rumus slovin. Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Asia International di Sidoarjo dan setiap faktor independen motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Asia International di Sidoarjo.

## **2.3 Hubungan antar Variabel Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subhan & Yusuf (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian kedisiplinan berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena disiplin melibatkan unsur ketaatan dan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi jalannya tugas pegawai. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang harmonis, tujuan yang jelas, suasana kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi *et al* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting agar pegawai menikmati pekerjaannya dan tetapi merasa nyaman dalam bekerja yang didukung dengan kondisi maupun situasi yang baik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Kedisiplinan adalah ketaatan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan yang wajib dipatuhi. karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi pasti akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syukron *et al* (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini akan mendorong gairah

kerja, semangat kerja dan juga motivasi kerja guna untuk terwujudnya tujuan suatu organisasi.

#### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung mempengaruhi pegawai, karena lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang bersentuhan langsung dengan pegawai dalam keseharian dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja memang merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

#### **2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Seseorang dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas akan mempunyai semangat serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena pegawai akan mengungkapkan rasa senang terhadap pekerjaannya melalui kinerjanya dan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk kedepannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianti *et al* (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **2.3.6 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi**

Disiplin kerja seorang pegawai adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari organisasi sedemikian rupa sehingga diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Pegawai yang berdisiplin tinggi pasti akan termotivasi dan menjadi seorang pegawai yang berprestasi, dengan memberikannya kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya. Dimana hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan akan tercapainya tujuan instansi.

### **2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi**

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman akan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

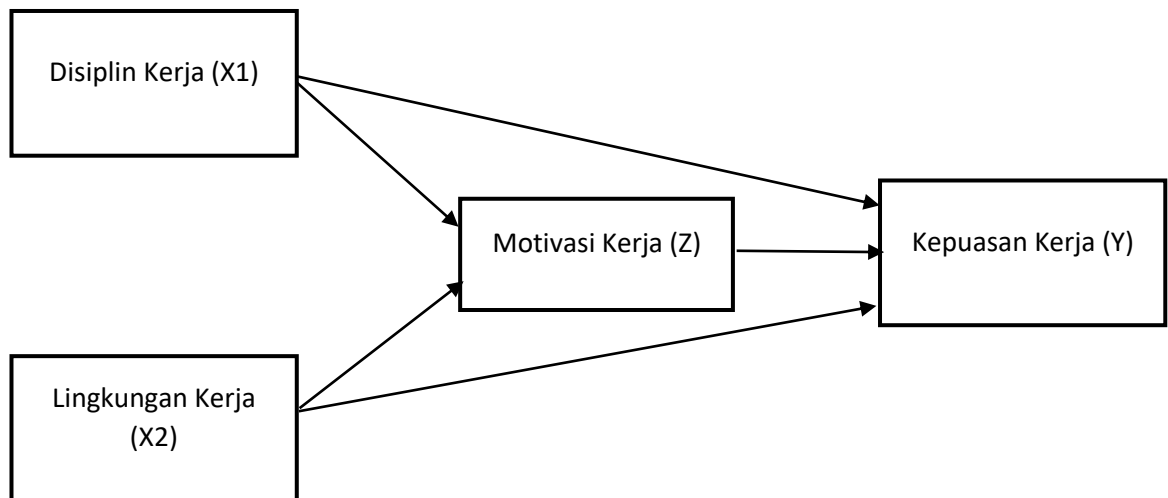
## **2.4 Kerangka Konseptual Penelitian**

### **2.4.1 Kerangka Fikir**

Kerangka fikir akan menghubungkan antar variabel penelitian yang dikumpulkan berdasarkan berbagai teori yang telah dijelaskan dan penjelasan sementara dari gejala-gejala masalah, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) merupakan variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan Motivasi Kerja (Z) variabel mediasi. Maka dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka fikir, sebagai berikut:

1. Variabel independent (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).
3. Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z).

### Kerangka Fikir



**Gambar 2.1 Kerangka Fikir**

#### 2.4.2 Hipotesis

Berdasarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur
2. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur
3. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur
4. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur
5. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur
6. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur
7. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Kantor Kelurahan Kayu Manis Jakarta Timur