

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut Ansory & Indrasari, (2018) Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan perusahaan. Padahal, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2019:7), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017:85) disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu sikap hormat maupun kondisi dimana karyawan menaati ketetapan dan aturan Perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.1.2.1 Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Handoko (2017:208) disiplin kerja terdiri menjadi tiga jenis yaitu:

a. Displin Preventif

Hal ini dilakukan dalam mendorong karyawan untuk mematuhi standar peraturan di Perusahaan, sehingga jika terjadi pelanggaran dapat segera diatasi.

b. Displin Korektif

Disiplin jenis ini berfungsi untuk menangani atau meminimalisir pelanggaran yang mungkin akan terjadi. Kegiatan ini sering juga disebut sebagai bentuk tindakan pendisiplinan serta bentuk hukuman atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

c. Disiplin Progresif

Displin progresif merupakan bentuk disiplin yang lebih ketat terhadap pelanggaran yang bersifat berulang dengan tujuan agar seseorang tidak ceroboh sebelum dijatuhi hukum yang lebih keras.

2.1.2.2 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, misal meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar karena untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja akan selalu mengikuti peraturan yang berlaku dan tidak akan melakukan pelanggaran yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketataan pada standar kerja
Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat juga dikatakan sebagai disiplin kerja yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, memiliki ketelitian yang tinggi, serta dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
5. Bekerja etis
Bekerja etis adalah hal yang wajib dilakukan sebagai karyawan karena tindakan yang tidak sopan terhadap sesama akan menjadi hal yang tidak pantas pada kedisiplinan.

2.1.3 Komunikasi Internal

Menurut Muhammad (2017:4) komunikasi yaitu proses mengirim stimulus berbentuk verbal dan dapat merubah tingkah laku individu lain.

Menurut Daft (2013:414) komunikasi internal juga dapat diartikan sebagai bentuk proses dimana informasi ditukar dan dapat dimengerti oleh dua orang atau lebih, dan juga biasanya dengan maksud untuk memberikan motivasi atau dapat mempengaruhi perilaku karyawan didalam suatu organisasi.

Menurut Muhammad, Arni (2011:97) komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi atau perusahaan.

Dari pengertian tersebut maka komunikasi adalah proses mengkomunikasikan pesan untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik antar pegawai. Komunikasi internal ditetapkan berdasarkan tingkat kinerja pegawai, yakni membantu seluruh anggota organisasi untuk saling membantu kerjasama tim, berinteraksi, dan mempengaruhi satu sama lain yang kemudian kinerja pegawai dalam organisasi menjadi optimal.

2.1.3.1 Karakteristik Komunikasi Internal

Karakteristik komunikasi internal yang perlu diperhatikan dikemukakan oleh Muhammad (2017:108) ada 4 macam yaitu:

1. Komunikasi ke Bawah

Proses penyampaian suatu informasi yang dialirkan dari atasan kepada bawahan sesuai dengan alur dalam suatu organisasi. Dilakukannya komunikasi ini bertujuan agar para pimpinan lebih mudah dalam melakukan pengambilan keputusan.

2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi bagian atas dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai informasi data yang mengarah dari tingkatan lebih rendah (bawahan) ke tingkatan yang lebih besar atau tinggi (penyelia).

Komunikasi ke atas dianggap penting karena ada beberapa alasan.

3. Komunikasi Horizontal

Merupakan komunikasi diantara seorang ataupun sekelompok pada suatu tingkat dalam kategori yang sama di suatu organisasi. Komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantuk manajer dalam pengambilan keputusan.

4. Komunikasi Diagonal

Komunikasi yang baik dan efektif dapat merangsang keinginan seorang pegawai untuk giat bekerja, meningkatkan kinerja serta produktivitas dan memunculkan semangat kerja yang tinggi dengan batas kemampuan mereka sendiri. Peranan komunikasi yang dilakukan oleh beberapa pihak internal dalam organisasi menjadi bagian penting dari sebuah organisasi. Komunikasi menjadi penting sebab, komunikasi adalah alat yang digunakan di dalam sebuah organisasi untuk saling memahami dan mengintegrasikan ide-ide serta gagasan antara satu anggota kepada anggota lain sehingga membentuk hubungan yang harmonis demi tercapai tujuan organisasi (Syahru & Putri, 2021). Berkaitan dengan hal ini menurut Speen dalam Triana dkk (2016) kinerja seseorang dapat dimaksimalkan melalui program promosi, motivasi, komunikasi, serta pengakuan. Dengan demikian komunikasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seseorang di dalam organisasi. Komunikasi antara anggota akan berdampak signifikan pada kualitas kehidupan organisasi tersebut (Nafiudin, 2020).

Menurut Arni, (2015) ketika komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan lancar, maka dapat membuat organisasi berjalan dengan lancar dan mencapai sukses. Komunikasi internal sendiri dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk pertukaran informasi antara setiap individu yang berada di dalamnya seperti pengiriman dan penerimaan pesan Febianti et. al. (2020). Dalam suatu organisasi, komunikasi internal yang terjalin menjadi salahsatu komponen yang menjadi penunjang terbentuknya efektivitas tim antara individu dalam organisasi, dan berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja anggota dan tim yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi Aziz & Faraz (2020) Febianti et al., (2020). Selain itu, komunikasi internal dapat menggerakkan sebuah tim untuk mencapai sasaran yang berkaitan dengan tugas-tugasnya (Setiadi, 2015).

Ketika komunikasi internal antara masing-masing anggota dalam organisasi tidak terjalin dengan baik, maka akan menimbulkan masalah masalah yang mana kerap kali ditemui dalam sebuah organisasi. Hal tersebut umumnya terkait dengan masalah informasi yang terkadang kurang jelas atau kurang detail, informasi yang

disampaikan oleh atasan/ketua juga tidak dibarengi dengan keterangan lebih lanjut, kesalahpahaman antar anggota dalam lingkup divisi atau tim kerja hingga terjadinya multitafsir terhadap suatu informasi yang berdampak pada kinerja di organisasi tersebut baik secara individu maupun dalam sebuah tim (Aziz & Faraz 2020).

2.1.3.2 Faktor-faktor Dimensi Komunikasi Internal

Pengalaman suatu emosi individu memberi kesan pada sel - sel otak dan juga ingatan, lalu memberi bentuk corak-corak yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut.

1. Keahlian berkomunikasi. menurut Stephen dalam Kaloh (2013:93). Mengemukakan bahwa komunikasi merupakan keterampilan paling penting dalam hidup seseorang. seperti halnya bernafas, komunikasi merupakan suatu yang otomatis terjadi, sehingga seseorang tidak tertantang untuk belajar berkomunikasi secara efektif dan santun.
2. Saluran atau media komunikasi. Dewi (2015:95) mengatakan bahwa pemilihan saluran dan media sangat penting dilakukan dalam perencanaan pesan bisnis yang berpusat pada penerima.komunikai efektif dan tidak efektif dapat dibedakan melalui pilihan atas saluran dan media komunikasi. Pilihan dari saluran dan juga media komunikasi tergantung dari sifat pesan, waktu, formalitas dan harapan si penerima.

Saluran dan juga media suatu komunikasi tertulis. Bisa dengan bentuk Pesan pesan yang ditulis di dalam bisnis dibuat menjadi berbagai bentuk, misalnya surat, memo, proposal, dan juga laporan. Pilihan kata dalam suatu pesan tertulis dilakukan dengan sangat hati-hati dengan mempertahankan nada sopan dan juga bersahabat. Pesan-pesan tertulis dapat tulis tangan atau dengan bantuanmedia elektronik. Media elektronik yang biasanya dipergunakan adalah mesin faksmile, telegram dan email.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi Internal

Menurut Yulius Eka Agung Saputra (2014) terdapat beberapa dimensi dan indikator komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Downward Communication*

Komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tingkatan manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik.

2. *Upward Communication*

Komunikasi yang terjadi saat bawahan mengirim pesan kepada atasannya.

3. *Horizontal Communication*

Komunikasi yang berlangsung di antara para pegawai ataupun bagian yang mempunyai kedudukan yang setara.

2.1.4 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Busro, 2018).

Menurut Dessler (2015:284) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan pegawai baru atau lama berupa keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Setiap pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut Wibowo (2014:370) pelatihan (*training*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan.

Pelatihan adalah memberi pembelajar, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standa kerja. Pelatihan adalah ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis. Berdasarkan

beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses memberikan pengetahuan, keahlian, maupun keterampilan yang dibutuhkan kepada karyawan yang baru maupun yang sudah ada dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2.1.4.1 Metode Pelatihan

Dalam prosesnya, pelaksanaan pelatihan harus ada rancangan dan proses yang jelas agar tujuan pelatihan itu dapat tercapai. Oleh karena itu dibutuhkan suatu metode dalam menjalankan pelatihan tersebut. Metode tersebut harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan juga harus memperhatikan berbagai faktor, yaitu waktu biaya, jumlah peserta, tingkat Pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain. Mengenai metode pelatihan, Priansa (2014:192) menjabarkan metode pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sebagai berikut:

1. *Praktik Kerja Langsung (On the Job Training)*

Merupakan sistem pelatihan yang dimana pimpinan memberikan tugas langsung kepada karyawan untuk melatih mereka. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. *Formal*

Pimpinan menunjuk seorang karyawan senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang telah dilakukan oleh karyawan senior.

- b. *Informal*

Pimpinan menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian karyawan disuruh untuk mempraktikannya.

2. *Of the Job Training*

Metode ini dilaksanakan pada saat dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja, dengan tujuan agar karyawan terpusat pada kegiatan pelatihan. Metode ini digunakan jika tidak tersediannya pelatih dalam Perusahaan. Contohnya seminar, vestibule training (training dalam suatu ruang

khusus), studi kasus dan lain sebagainya.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan dalam penerapannya tentu memiliki tujuan. Jika dilihat dari tujuan utamanya, pelatihan bertujuan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Program-program pelatihan tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2013:61).

Selain itu, Hasibuan (2013:72) juga menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pelatihan adalah untuk merealisasikan target kerja Perusahaan dengan tujuan kegiatan kerja yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan program pelatihan juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dimana pelatihan tersebut ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga dapat menghasilkn kinerja yang baik.

Mengenai manfaat pelatihan, Rivai (2014:167-168) manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk karyawan

Manfaat yang diperoleh antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

2. Manfaat untuk Perusahaan

Manfaat bagi Perusahaan antara lain mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level Perusahaan, memperbaiki moral sumber daya manusia, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan Perusahaan serta menciptakan citra Perusahaan yang lebih baik.

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia

Manfaat yang didapat antara lain meningkatkan komunikasi antar grup

dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan promosi, memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif, meningkatkan keterampilan interpersonal serta memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan menurut Marwansyah (2016:156), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia

1. Dukungan dari manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
3. Perkembangan teknologi
4. Gaya belajar
5. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.1.4.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:62) terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus

benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.

2. Pendidikan.

Pendidikan seorang instruktur lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

3. Penguasaan materi.

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta dapat memahami materi yang disampaikan.

4. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan dikualifikasi yang sesuai.

5. Motivasi

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi maka peserta pun akan bersemangat mengikuti program yang dilaksanakan, begitupun sebaliknya.

6. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melaksanakan seleksi yakni pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang berada pada perusahaan.

7. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh Perusahaan. Materi pelatihan tersebut diharapkan dapat menambah kemampuan para karyawannya dan adanya kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan dari pelatihan tersebut.

8. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan

kemampuan peserta pelatihan. Metode pelatihan tersebut hendaknya memiliki kesesuaian dengan jenis pelatihan dan materi pelatihan yang dilaksanakan.

9. Lamanya Pelatihan

Lamanya masa pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang jumlah dan mutukemampuan belajar para peserta dan media pengajaran.

10. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya. (Jufrizen, 2017).

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi, (2018:74) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan.

2.1.4.1 Faktor- faktor Penentu Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya: (Umam,2016:194).

1. Gaji atau imbalan kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
2. Kondisi kerja yang menunjang ruangan kerja yang sempit, panas yang

cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), hubungan kerja dengan rekan kerja kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, hubungan kerja dengan atasan kepemimpinan, hubungan kerja dan bawahan atasan

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

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. 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.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilaksanakan oleh Nabil Azka Razzaq, Zachkarian Rialmi, dan Ranila Suciati (2021). Dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga

Jakarta selama *Work From Home*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama work from home. Populasi pada penelitian ini ada seluruh karyawan tetap PT Pertamina Patra Niaga Jakarta yang berjumlah 227 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan dengan penggunaan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian diperoleh hasil (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama work from home, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama work from home

Penelitian kedua oleh Yulina Astuti, Muhammad Zulkarnain, dan Krisniawati (2020). Dengan judul pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada badan kesatuan bangsa dan politik kota langsa. *Jurnal Samudra ekonomika* ISSN 2549-4104. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 38 responden. metode sampling yang digunakan pada penelitian menggunakan metode sensus. data selanjutnya di analisis dengan menggunakan teknik permodelan statistik SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan Smart PLS 3.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan stress kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kota Langsa.

Penelitian ketiga oleh Ivan Andrianto Susilo dan Marcus Remiasa (2020). Dengan judul pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja di hotel X. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel X sebanyak 57 sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil dalam penelitian ini dibuktikan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Fajriana Nugraha dan Suherna (2019). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa ISSN 2599-0837. Kepuasan kerja secara umum mengarah pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ada berbagai hal yang diduga dapat mempengaruhi tingginya rendahnya kepuasan kerja dalam penelitian ini diambil beban kerja, komunikasi, stres kerja dan hubungan teman sebaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja dan teman sebaya hubungan. Penelitian menggunakan analisis SEM-PLS dengan pengambilan sampel sebanyak 100 pegawai di BJB Kantor Rangkasbitung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Komunikasi bersifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja; 4) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan rekan kerja; 5) Stres kerja positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan 6) Hubungan dari rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Mawari Gusnawati, Vivi Nila Sari, Nila Pratiwi (2023). Jurnal bisnis digital Universitas Muhammadiyah Muara Bungo ISSN 2988-1218. Dengan judul analisis pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pabrik tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten AGAM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh untuk penentuan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan dan sampel sebanyak 35 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Outer model, Average Variance Extracted (AVE), Penilaian Reabilitas, dan Pengujian Inner Model (Structural Model) dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Indra Setiawan, Muhamad Ekhsan, Ryani Dhyhan Parashakti (2021). Dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Jurnal perspektif manajerial dan kewirausahaan ISSN 2747-0180. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Objek penelitian pada PT SPC cikarang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan software SEM Smart PLS sebagai alat analisis. Jumlah sampel yang diperoleh dengan Teknik pengambilan sampel jenuh pada departemen produksi. Pengumpulan data dilakukan melalui menggunakan google form dalam mengisi survei online.

Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT SPC.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Anwar P M dan Budi I (2019). Dengan judul *The Influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi*. Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Media Informasi as serta mengetahui variabel-variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif dan kuesioner sebagai pokoknya instrumen. Metode pengambilan sampel data yang digunakan adalah proportional stratified random sampling. Analisis regresi, uji T, uji F, koefisien determinasi, dan analisis korelasi. Itu pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Media Informasi.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Maria Lucia Specchia, Maria Rosaria Cozzolino, Elettra Carini, Andrea Di Pilla, Caterina Galletti, Walter Ricciardi, Gianfranco Damiani (2021). Dengan judul *leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengetahuan yang ada hingga saat ini tentang korelasi antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat. Tinjauan sistematis dilakukan di PubMed, CINAHL dan Embase menggunakan kriteria inklusi berikut: dampak gaya kepemimpinan yang berbeda pada kepuasan kerja perawat; perawatan sekunder; pengaturan keperawatan; teks lengkap tersedia; bahasa Inggris atau Italia. Dari 11.813 judul awal, dipilih 12 penelitian. Ini, 88% menunjukkan korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat. Transformasional gaya memiliki

jumlah tertinggi korelasi positif diikuti oleh otentik, resonan dan gaya pelayan. Sebaliknya, gaya pasif-menghindar dan laissez-faire menunjukkan korelasi negative dengan kepuasan kerja dalam semua kasus. Hanya gaya transaksional yang menunjukkan positif dan negative korelasi. Dalam lingkungan yang menantang ini, para pemimpin perlu mempromosikan teknis dan professional kompetensi, tetapi juga bertindak untuk meningkatkan kepuasan staf dan moral. Perlu untuk mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan dalam pengetahuan kepemimpinan sebagai tujuan masa depan untuk secara positif memengaruhi pekerjaan profesional Kesehatan kepuasan dan oleh karena itu indikator kualitas layanan kesehatan.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Diah Prinitasari dan Cici Bela Saputri (2020). Dengan judul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (6) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan (7) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 215 orang responden yang berasal dari karyawan tetap PT. Posmi Steel Indonesia. Uji statistik yang digunakan yaitu validitas, reliabilitas dan analisis jalur. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (5)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (6) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan (7) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Penelitian terdahulu oleh Nabil Azka Razzaq, Zachkarian Rialmi, dan Ranila Suciati (2021), Yulina Astuti, Muhammad Zulkarnain, dan Krisniawati (2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan kerja

Menurut Daft (2013:414) komunikasi internal juga dapat diartikan sebagai bentuk proses dimana informasi ditukar dan dapat dimengerti oleh dua orang atau lebih, dan juga biasanya dengan maksud untuk memberikan motivasi atau dapat mempengaruhi perilaku karyawan didalam suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivan Andrianto Susilo dan Marcus Remiasa (2020), Fajriana Nugraha dan Suherna (2019) menyatakan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

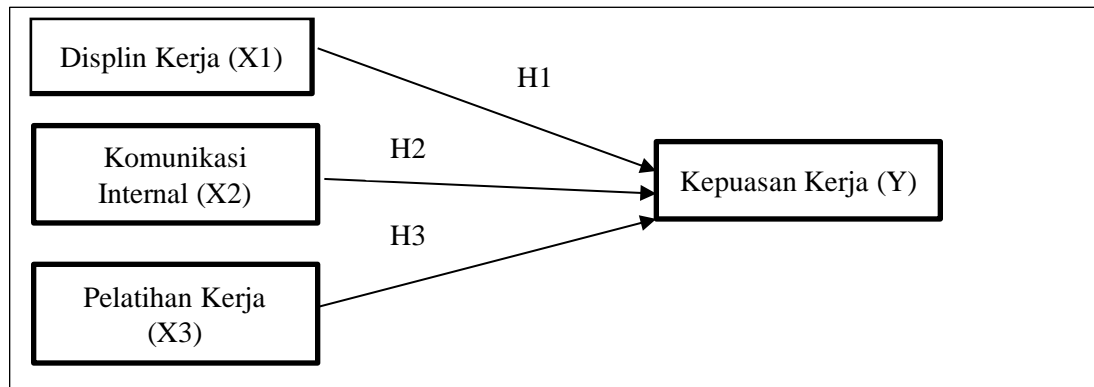
2.3.3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Dessler (2015:284) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan pegawai baru atau lama berupa keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawari Gusnawati, Vivi Nila Sari, Nila Pratiwi (2023), Indra Setiawan, Muhamad Ekhsan, Ryani Dhyhan Parashakti

(2021) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

2.5 Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi internal terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja