

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Riview Jurnal Terdahulu

Dalam menentukan variabel yang akan diuji tentunya berdasarkan pada teori yang telah diuraikan sebelumnya. Kemudian, penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia juga sudah pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan berbagai variabel.

Penelitian pertama bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya pada Semangat Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Carefast Semarang). Jurnal ini diterbitkan oleh Universitas Pandanaran, Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 80 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y_1 = 4,819 + 0,160 X_1 + 0,446 X_2 + 0,149 X_3 + e$ yang artinya variable DisiplinKerja, Pengawasan kerja Dan Motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerjadan persamaan kedua yaitu $Y_2 = Y_2 = 2,596 + 0,314 X_1 + 0,516 X_2 + 0,045 X_3 + e$ yang artinya variabel disiplinkerja, pengawasan kerja dan motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja karyawan dan persamaan ketiga yaitu $Y_3 = 5,082 + 0,678 Y_1 + e$ yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dengan dibuktikan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan dengan angka signifikan lebih besar dari pada 0.05, Hipotesis satu yang menyatakan nilai thitung $X_1 (2,045) > t_{tabel} (1,664)$, dengan angka signifikan 0,044, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis dua yang menyatakan nilai thitung $X_2 (5.140) > t_{tabel} (1,644)$, dengan angka signifikan 0,000, maka H_a diterima

dan H_0 ditolak kesimpulan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis tiga yang menyatakan nilai t hitung X_3 ($1,560$) < t tabel ($1,644$), dengan angka signifikan $0,123$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima kesimpulan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis empat yang menyatakan hasil F hitung = 13.600 > F tabel = $2,72$. Secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis lima yang menyatakan nilai t hitung = $4,339$ > t tabel ($1,644$), dengan angka signifikan $0,000$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja hipotesis enam yang menyatakan (t hitung = 6.449) > t tabel ($1,644$), dengan angka signifikan $0,000$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja hipotesis tujuh yang menyatakan (t hitung = 0.509) < t tabel ($1,644$), dengan angka signifikan $0,612$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja hipotesis delapan yang menyatakan bahwa nilai F hitung = 24.729 > F tabel = $2,72$, Secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan hipotesis sembilan yang menyatakan variabel Kepuasan kerja (t hitung = 7.507) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan..

Penelitian kedua bertujuan untuk mencari Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 orang dan pengujian ini menggunakan metode Teknik penyebaran kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah adanya distribusi normal yang terjadi pada analisis data Kolmogorov Smirnov. Hal ini bisa dilihat dari nilai $0,112$ dimana jumlah itu memiliki tingkat signifikansi lebih tinggi dari $0,05$. Tidak adanya permasalahan

multikolinearitas dapat dinilai dari dua kriteria penilaian. Pertama, nilai VIF berada dibawah angka 10,. Kedua, nilai tolerance pada variabel bebas berada diatas 0,1. Dari tabel 4. Kita dapat melihat bahwa hasil uji memenuhi dua kriteria tersebut. Dimana nilai VIF untuk semua variabel bebas adalah dibawah 10, dan nilai tolerance diatas 0,1. diketahui bahwa semua nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja adalah melebihi 0,05 dimana artinya tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu : $Y = 0,839 + 0,132X_1 + 0,268X_2 + 0,559X_3$ Dimana persamaan tersebut berarti : 1. Nilai Konstanta sebesar 0,839 memiliki arti bahwa apabila variabel bebas memiliki nilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,839. 2. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X1) yaitu 0,132 dimana berarti apabila disiplin kerja naik 1%, maka kepuasan kerja tentu akan mengalami kenaikan 0,132. Koefisien mempunyai nilai positif yang dimana artinya apabila disiplin kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat. 3. Koefisien regresi untuk komunikasi kerja (X2) yaitu 0,268 dimana berarti apabila komunikasi kerja naik 1%, maka kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan 0,268. Koefisien mempunyai nilai positif yang dimana artinya apabila komunikasi kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat. 4. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X3) yaitu 0,559 dimana berarti apabila motivasi kerja naik 1%, kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,559. Koefisien mempunyai nilai positif yang dimana artinya apabila motivasi kerja meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat. Diketahui bahwa Adjusted R Square adalah sebesar 0,886. Angka ini kemudian dibuat dalam bentuk persentase menjadi 88,6% dimana berarti variabel disiplin kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja memiliki total 88,6% sebagai variabel yang memengaruhi kepuasan kerja dan 11,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil uji T diketahui bahwa hasil pengujian tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja yaitu : 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Dikatakan positif karena nilai (thitung) untuk variabel disiplin kerja bernilai positif $3,110 > 1,65882$ (ttabel). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja sebesar $0,002 < 0,05$ (nilai alpha). Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima. 2.

Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Dikatakan positif karena (thitung) untuk variabel komunikasi bernilai positif $3,682 > 1,65882$ (ttabel). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel komunikasi sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha). Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. 3. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam. Dikatakan positif karena nilai (thitung) variabel motivasi bernilai positif $6,967 > 1,65882$ (ttabel). Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil Uji f diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dan dependen. Dari tabel diketahui hasil Fhitung yaitu 282,154 dimana berarti Fhitung lebih besar jika dibanding dengan Ftabel (2,69). Selain itu, nilai signifikansi adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 (F.sig $0,000 < \alpha 0,005$). Dimana berarti variabel disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y) karena merupakan penjelas yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ketiga bertujuan mencari dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (PT Cipta Krida Bahari) perusahaan logistik. Jurnal ini diterbitkan oleh E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Pengolahan data menggunakan SPSS 2.0, responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang yang terdiri dari 43 laki-laki dan 7 orang wanita.

Persamaan regresi dalam penelitian ini $Y = 0,311 + 0,377X_1 + 0,458X_2$ Interpretasi dari model persamaan regresi linier berganda adalah 1). Konstanta sebesar 0,311 satuan menunjukkan bahwa jika variabel independen = 0, variabel dependen masih memiliki nilai 0,311 satuan. 2). Nilai koefisien (X_1) lingkungan kerja sebesar 0,377 satuan, mempunyai arti bila variabel lingkungan kerja naik maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,377 satuan. Dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja konstan. 3). Nilai koefisien (X_2) motivasi kerja sebesar 0,458 satuan, mempunyai makna jika motivasi kerja naik maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,377 satuan. Dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Hasil uji koefisien

determinasi (R^2) adalah 0,470. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 47% dan sisanya 53% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Dan variabel motivasi kerja (X_2) diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima. Dari hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji f data ini bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, H_3 diterima, yang berarti lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berdampak pada pekerjaan (Y). Dari hasil uji hipotesis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pekerjaan.

Penelitian keempat bertujuan untuk mencari pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kamdjaja Logistik Jakarta Utara. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban karyawan PT. Kamdjaja Logistik Jakarta Utara dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 156 karyawan.

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikansi pada kepuasan kerja bernilai sebesar 0,088, komunikasi organisasi bernilai sebesar 0,200, lingkungan kerja bernilai sebesar 0,200. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Persamaan regresi $\hat{Y} = 4,196 + 0,782X_1 + 0,88X_2$. Hasil uji f diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 276,019 $>$ nilai F_{tabel} sebesar 3,06, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hipotesis H_0 ditolak, maka Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa, jika karyawan PT. Kamadjaja logistics dapat melaksanakan komunikasi organisasi dengan efektif, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hipotesis Ho ditolak, maka Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan PT. Kamadjaja logistics dapat melaksanakan komunikasi organisasi dengan efektif, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hipotesis Ho ditolak, maka Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan PT. Kamadjaja logistics memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan, maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hipotesis Ho ditolak, maka variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Penelitian kelima bertujuan untuk mencari pengaruh insentif financial, insentif non financial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Jurnal ini diterbitkan oleh E-Jurnal Manajemen Unud. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.5.

Uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,474 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,848. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,848 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Tabel. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi dari variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja lebih dari 10% dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinier. Hasil uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,220, 0,238, dan 0,941. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Penelitian ini mempunyai persamaan regresi $\hat{Y} = 6,224 + 0,201 X_1 + 0,406 X_2 + 0,483 X_3$ menunjukkan bahwa variabel insentif finansial

(X1) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,201. Variabel insentif non finansial (X2) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,406 dan variabel motivasi kerja (X3) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,483. Nilai r Square sebesar 0,686. Ini berarti bahwa pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menunjukkan t hitung dari variabel insentif finansial (1,847), insentif non finansial (2,396) dan motivasi kerja (2.068). Ini menunjukkan bahwa variabel insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan karena t hitung masing-masing variabel lebih besar dari ttabel (1,70). Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memiliki arti bahwa apabila semakin tinggi tingkat insentif finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut memiliki arti semakin tinggi tingkat insentif non finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan pada perusahaan Express Logistic yang berlokasi di kota Johor Bharu, Malaysia. Penelitian ini menggunakan variabel *Psychological Empowerment* yang diproksikan dengan *Self-Determination* didefinisikan sebagai motivasi dan tingkat pemahaman yang diproses oleh karyawan dalam memenuhi kewajiban kerjanya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 orang. Penelitian ini menggunakan regresi analisis berganda sebagai metoda penelitian dan aplikasi SPSS sebagai alat analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai

signifikansi sebesar 0.01, lebih besar dari nilai alpha sebesar 0.05. Disamping itu, variabel motivasi kerja merupakan variabel prediktor paling memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ketujuh fokus pada performa perusahaan yang diprosikan menggunakan lingkungan kerja sebagai indikator pada kuesioner yang diajukan kepada karyawan yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian ini menggunakan 39 karyawan dari 39 perusahaan logistik yang dipilih secara acak dengan metode *Random Sampling*. Metoda penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *Pearson Correlation*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Umut Guloglu, Mehmet Miman, Linda Kucuk, Zeki Uyan menjelaskan bahwa semakin tinggi performa karyawan yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kedelapan variabel *Organizational Culture* sebagai variabel bebas dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel terikat. Mateja Čuček dan Sonja Mlaker Kač menjelaskan bahwa *Organizational Culture* didefinisikan sebagai pola perilaku individual yang dapat meningkatkan stabilitas perusahaan sehingga meningkatkan nilai perusahaan yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri logistik di Slovenia sebanyak 1300 orang dengan sampel sebanyak 114 orang dengan aplikasi SPSS versi 26 sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola perilaku karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi mampu mempengaruhi kepuasan karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa jam kerja menjadi variabel yang paling memberikan kepuasan karyawan dimana promosi jabatan dan gaji menjadi variabel yang paling tidak memberikan kepuasan bagi karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga

harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar menciptakan perusahaan yang lebih baik untuk jangka panjang.

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Perenan manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job reqruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2.2 Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014:22) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014:78). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2013:54) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai

dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2017:92).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011:21) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013:56)

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Ada beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja, Menurut Munandar (2012:82) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan gaya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan

dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella,2015:50) mengemukakan 3 aspek aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (*direction of behavior*)
- b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Winardi (2011:94) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013:84) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013:77) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal ‘
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan securitas pekerjaan

Menurut Siagian, (2013:33) ada beberapa faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi seorang karyawan. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan

- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawannya berharap lebih bertanggung jawab lagi atas pekerjaan yang telah diberikan, karena perusahaan lebih menyukai karyawan yang bertanggung jawab dari pada karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan prestasi di bidang pekerjaannya.

3. Peluang untuk maju

Motivasi kerja diberikan kepada karyawan agar setiap karyawan mempunyai pemikiran untuk maju dalam bidang pekerjaannya.

4. Pengakuan atas kinerja

Perusahaan akan lebih mengakui setiap pekerjaan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi.

5. Pekerjaan yang menantang

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang menantang, bahkan sebelum mendapatkan pekerjaan yang menantang karyawan tersebut harus sudah siap untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sulit dari pekerjaan yang sebelumnya.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja menurut Isyandi (2013:25) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Simanjuntak, 2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015:78) lingkungan kerja adalah tempat para karyawan atau pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:88) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan 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 dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila sesuai dengan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indicator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar prabu Mangkunegara (2015:82), yaitu:

1. Penerangan/cahaya tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperature suhu udara ditempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

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. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh

manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

7. Dekorasi ditempat kerja

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

8. Music ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang

karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Kemanan ditempat kerja

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

2.2.4 **Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2016:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian

seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Ada beberapa faktor kedisiplinan kerja menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai sebagai berikut :

1. Besar kecil pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan ada
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Bentuk-bentuk kedisiplinan kerja kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua karyawan, tidak

memilih dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sanksi pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan kedisiplinan diantaranya adalah aturan tunggu panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tunggu panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

- a. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu

- b. Harus segera dilaksanakan

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

- c. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku

tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan disiplin progresif Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

a. Kelalaian dalam melaksanakan tugas-tugas

b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin

c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran yang dapat membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- a. Tidak berada ditempat kerja
- b. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut
- c. Kecerobohan dalam pemakaian property perusahaan

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a. Pencurian ditempat kerja
- b. Perkelahian ditempat kerja
- c. Pemalsuan ditempat kerja
- d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan

Menurut Singodimejo dalam sutrisno (2011:94) indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Richard et al., (2012:66) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Sedangkan menurut Wilsom (2012:84) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) memiliki 3 komponen, yaitu:

1. *Value*

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

2. *Importance of value*

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut.

Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

3. *Perception*

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

Abdurrahmat (2016:68) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Menurut Abdus (2014:50) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik.
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus atau intensif

Berdasarkan pendapat definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan sebanding dengan balas jasa yang diberikan

perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, dan status sosialnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

1. Faktor kepuasan finansial

Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Meliputi, sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.

2. Faktor kepuasan fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor kepuasan sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi, rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4. Faktor kepuasan psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2013).

Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Patricia Dhiana Paramina SE MM dan Heni Susanti Emafika Sari (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja menyebabkan karyawan menjadi merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuvi dan Triana Ananda Rustam (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya motivasi yang diberikan oleh top manajemen kepada middle atau low manajemen diterima secara baik sehingga karyawan perusahaan merasa puas atas motivasi yang diberikan.

Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasaannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu untuk bekerja. tinggi atau

rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin di capai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Budi Saifudin, Didin Fatihudin, dan Mochamad Mochklas (2020). Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat di harapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaiknya jika lingkungan sekitar buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (sudijono,2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Purwana, Osly Usman, dan Hanni Apriyani (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus di jaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karna itu lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2.3.3 Pengaruh disiplin terhadap kepuassan kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Patricia Dhiana Paramina SE MM dan Heni Susanti Emafika Sari (2016) menyatakan bahwa kedisiplina kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja di artikan sebagai suatu sikap dalam sebuah pekerjaan. Oleh karna itu dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebageian besar peraturan-peraturan yang di taati sebagian besar karyawan.maka kedispilinan telah dapat ditegakan (Darmawan,2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuvi dan Triana Ananda Rustam (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya karyawan di tuntutan oleh perusahaan tersebut untuk mengikuti SOP

(standar operasional pekerja) yang berlaku di sebuah perusahaan tersebut, Dari kedisiplinan tersebut yang tinggi dari karyawan maka akan muncul rasa kepuasan bekerja di dalam perusahaan tersebut yang membuat karyawan puas atau nyaman di perusahaan tersebut.

Disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2016:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013:88), hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H3 : Diduga terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja

H4 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja

2.5 Kerangka Konseptual

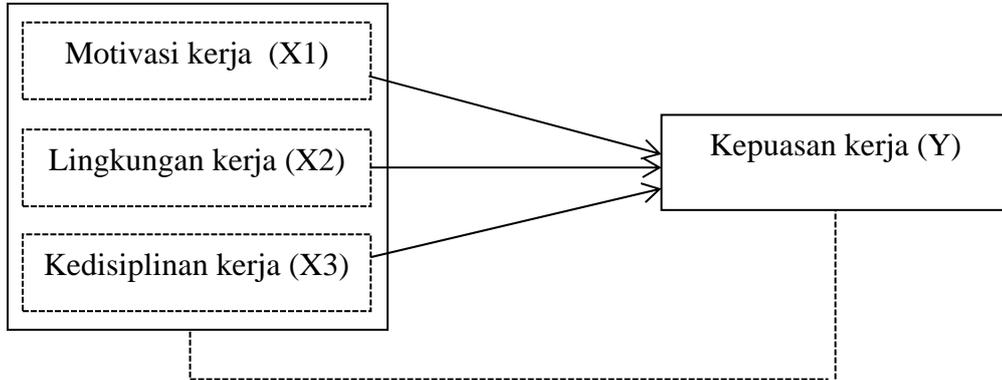
Identifikasi variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel independen (bebas)

Variabel independent adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu: motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3)

2. Variabel dependent (terikat)

Variabel dependent pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, maka kerangka pemikiran penelitian sebagaimana dapat dilihat pada



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual