

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dari jurnal Simki-Economic Vol. 02, No. 01 Tahun 2018, dengan ISSN : 2599-0748, yang dilakukan oleh Naim Mustofa, fakultas Ekonomi Manajemen, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Apotik Sumber Anom warujayeng Nganjuk. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Karyawan pada Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel Disiplin Kerja adalah $0,008 < 0,05$. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. Hal ini terbukti berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah $0,008 < 0,05$. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Penelitian kedua dari jurnal forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No. 1 tahun 2017 hal. 86-97, dengan ISSN: 2337-9723, dilakukan oleh Fiadatul Mabruroh, Isharijadi, Jurusan Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.

untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir, baik secara parsial ataupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena peneliti hanya mengambil sampel responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 80 responden. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja (X1) Dari tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga signifikansi (H_0 ditolak). Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. 2) Pengembangan Karir (X2) Dari tingkat signifikan sebesar $0,172 > 0,05$ sehingga signifikan (H_0 diterima). Artinya Variabel Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Dijelaskan sebagai berikut taraf signifikan menggunakan 0,05 setelah itu F hitung dan F kritis dapat dilihat bahwa F hitung 12,504 dan F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1 = K-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df_2 = nk$ atau $80-3= 77$. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga signifikan (H_0 ditolak). Jadi dapat diambil kesimpulan F hitung sebesar $12,504 > F$ tabel sebesar 2,72 jadi H_0 ditolak dengan arti bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian ketiga dari jurnal OPTIMA II Vol.3 No.1 Januari 2019, dengan ISSN 2549-239x, ISSN: 2549-2705,, dilakukan oleh Oktaviani Permatasari dan Adil Abdillah, dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RSI Sakinah Mojokerto yang meliputi, kompetensi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan obyek penelitian adalah pegawai di RSI Sakinah Mojokerto. Analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dengan analisa regresi melalui program SPSS 24 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dari kompetensi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di RSI Sakinah Mojokerto.

Penelitian keempat dari EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 299 - 319 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483, yang dilakukan oleh Vicky Brama Kumbara Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit umum Daerah Solok Selatan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis sejauh mana (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadapkepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (2) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap lingkungan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (4) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. (5) Pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. Jenis penelitian ini ada deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Solok Selatan yang berjumlah 89 orang. Teknik analisis yang dipakai adalah analisis structural equation modeling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Kemudian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kelima dari jurnal EMBA, Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 178-190, yang dilakukan oleh Lidya Ribkha Genta Polii, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, dengan judul “Analisis Keterkaitan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan Dirumah Sakit Siloam Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh job embeddedness dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. Pengumpulan data menggunakan angket dengan populasi semua karyawan RS Siloam Manado, sampel berjumlah 112. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara job embeddedness terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh positif signifikan antara Job embeddedness terhadap turnover intention, ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dan ada pengaruh negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention. Besarnya pengaruh variabel Job embeddedness (X1) terhadap variabel Turnover intention (Y2) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0,292 atau 29,2%. Sementara nilai signifikansi adalah 0,003 Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh variabel Job embeddedness (X1) terhadap variabel Turnover intention (Y2) secara parsial positif signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik Job embeddedness keinginan untuk keluar (Turnover intention) tetap ada. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh negatif signifikan secara parsial variabel Job embeddedness (X1) terhadap variabel Turnover intention (Y2) ditolak. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Turnover intention (Y2) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0,276 atau 27,6%. Sementara nilai signifikansi adalah 0,004 Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Turnover intention (Y2) secara parsial positif signifikan. Hal ini dapat dimaknai

bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka intensi untuk keluar (Turnover intention) dari karyawan tetap tinggi. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Turnover intention (Y2) ditolak. Besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap variabel Turnover intention (Y2) dilihat pada kolom Beta dengan nilai 0,152 atau 15,2%. Sementara nilai signifikansi adalah 0,085 Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap variabel Turnover intention (Y2) secara parsial tidak signifikan.

Penelitian keenam dari *International Journal of Engineering Technology Science and Research (IJETSR)*, Volume 4, Issue 2 February 2017, dengan ISSN 2394–3386, yang dilakukan oleh Rashmi.C.Sattigeri dan Dr.D.G. Kulkarni dengan judul “Kepuasan Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit: Tinjauan Sastra”. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan dan mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa, ada banyak faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja rumah sakit para karyawan. Menurut tinjauan literatur tidak hanya gaji, insentif, kondisi kerja juga penting prediktor tetapi juga faktor intrinsik lainnya seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang pertumbuhan pribadi juga penting untuk kepuasan kerja. Faktor-faktor ini mirip dengan motivator Hertzberg di dua teori faktor dan penghargaan Maslow dan kebutuhan aktualisasi diri dalam hierarki kebutuhan. Dari masa lalu literatur jelas bahwa kepuasan kerja mengarah pada prestasi kerja dan komitmen organisasi dan yang pada gilirannya menyebabkan rendahnya turnover karyawan. Secara khusus, di rumah sakit tempat pengalaman pasien terkait kepuasan karyawan, organisasi harus fokus pada kebutuhan karyawan rumah sakit dan harus membuat lingkungan yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen. Demikian beberapa penelitian seragam berskala besar diperlukan di daerah ini untuk mengeksplorasi kepuasan kerja di rumah sakit khususnya di rumah sakit pendidikan di mana karyawan memiliki tanggung jawab ganda untuk mengajar dan merawat pasien.

Penelitian ketujuh dari *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 12, December 2015 dengan ISSN: 2348 0386, yang dilakukan oleh Mohsin Ali, Maira Anis, Amit Yadav, dengan judul “Anteseden Kepuasan Kerja. Studi Kasus Karyawan Rumah Sakit Dari Pakistan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Untuk mengumpulkan data, survei kuesioner digunakan dan 162 tanggapan karyawan dari survei. Para responden termasuk karyawan Medis dan Non-medis. Hasilnya menunjukkan korelasi positif antara variabel dependen dan independen. Hubungan antara Partisipasi dan Pekerjaan Kepuasan adalah yang paling signifikan, menunjukkan bahwa seorang karyawan yang berpartisipasi lebih banyak bisa menghasilkan Kepuasan Kerja maksimum. Pay & Benefit, Pengembangan Karir & Manajemen dan Pengawasan & Kollegialitas juga memiliki hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja. Pelajaran ini berkontribusi pada literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi dan mendukung manajemen sektor publik untuk membuat kebijakan yang akan membantu meningkatkan karyawan kepuasan kerja. Nilai adjusted R square yaitu, 0,641 menunjukkan bahwa 64,1% variasi dalam dependen variabel (Kepuasan Kerja) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen (Bayar & Manfaat, Pengembangan & Manajemen Karir, Supervisi & Kolegialitas dan Partisipasi). Nilai rata-rata perkiraan Kepuasan Kerja adalah 1.231 saat Bayar & Manfaat, Karir Pengembangan & Manajemen, Pengawasan & Kolegialitas dan Partisipasi adalah nol. Perubahan dalam Job Satisfaction adalah 0,180 ketika Pay & Benefit meningkat sebesar 1. Demikian pula, ubah Job Kepuasan adalah 0,226 ketika Pengembangan & Manajemen Karir meningkat sebesar 1. Perubahan dalam Pekerjaan Kepuasan adalah 0,153 dan 0,175 ketika Supervisi & Kolegialitas dan Partisipasi berubah sebesar 1, masing-masing. Semua variabel independen memiliki hubungan positif dengan Kepuasan Kerja. Yang paling variabel yang berpengaruh adalah Pay & Benefit (nilai tertinggi .308 untuk Beta). Semua level signifikansi lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada kemungkinan sangat kecil bahwa independen variabel tidak mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja), dengan cara yang dilaporkan.

Penelitian kedelapan dari *International Journal of scientific & Technology Research*, Vol. 5, ISSUE 10, October 2016, yang dilakukan oleh Abbas Saleh, Mansyur Ramly, Mursalim Umar Gani, Suriyanti, dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Kelas Rumah Sakit Swasta B Di Makassar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris abot: (1). Pengaruh kompetensi terhadap pekerjaan kepuasan perawat, (2). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat, (3). Pengaruh kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja perawat, (4). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat, (5). Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja perawat, (6), Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat, (7) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta kelas B di Makassar. Penelitian ini digunakan data primer melalui survei. Sebagai responden dari populasi adalah jumlah perawat di rumah sakit swasta kelas B di Makassar. Mereka adalah 1,009 perawat. Penelitian ini menggunakan metode Slovin Sampling. Sampel penelitian ini terdiri dari 170 responden, yang terdiri dari sampel ditentukan dengan teknik proporsional. Proporsional Stratified Random Sampling formula digunakan untuk menggumpalkan rumah sakit dan setiap unit perawatan dari objek penelitian. Di mana data dianalisis dengan Analisis Path dalam menguji hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan: (1) Kompetensi, lingkungan kerja, dan transformasional kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, (2). Kerja lingkungan, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, (3). Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Tetapi kompetensi dapat meningkatkan kinerja perawat di kepuasan kerja perawat, sehingga kompetensi akan memiliki makna yang lebih baik ketika rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sebagai kenyataan implementasi kompetensi yang semakin baik. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman kepada perawat dan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan Kinerja perawat di Rumah Sakit swasta kelas B di Makassar,

melalui kompetensi, lingkungan kerja, transformasional kepemimpinan, dan Kepuasan kerja perawat.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen

2.2.1.1. Pengertian manajemen

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen - Dari berbagai fungsi manajemen tersebut, fungsi manajemen yang paling mendasar yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Penyusunan Personalia (*Staffing*)
4. Pengarahan (*Leading/Directing*)
5. Pengawasan (*Controlling*)

Bidang-Bidang Manajemen

1. Manajemen Produksi
2. Manajemen Pemasaran
3. Manajemen Keuangan
4. Manajemen Personalia
5. Manajemen Perkantoran

Unsur-Unsur Manajemen

1. Manusia (*Man*)

Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia,

manajer tidak akan mungkin dapat mencapainya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.

2. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan diperlukan uang. Uang yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif agar tujuan tercapai dengan biaya yang serendah mungkin.

3. Bahan-Bahan (*Material*)

Material merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, dan sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi, tanpa adanya bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku dan bahan pembantu lainnya untuk menunjang proses produksi.

4. Mesin (*Machines*)

Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. Metode (*Methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

6. Pasar (*Markets*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanpa adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

2.2.2. Disiplin

2.2.2.1. Pengertian Disiplin

Sastrohadiwiryo (2009: 291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2003 : 208) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Hasibuan (2009 : 193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Handoko (2011:208) bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Dalam kaitannya dengan pekerjaan pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap semua peraturan dan norma norma yang berlaku dalam kantor tersebut. Perlu adanya pemberian sanksi bagi karyawan yang indiscipliner yakni menerapkan sanksi. Pemberian sanksi yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut Levine (1980:72), adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, apabila mereka mempergunakan perlengkapan organisasi dengan hati-hati, patuh terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tujuannya agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan disiplin kerja agar

menghasilkan suatu kondisi yang teratur, tertib dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksimalkan agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetap timbul dari dalam dirinya sendiri.

Adapun pendapat dari Siswanto dalam Sinambela (2016:340), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 - a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.2.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2012:208-211) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventik dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.2.4. Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perbuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

Gouzali (2010:287), hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karna karyawan lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksananya supervise dan WAKSAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik.
7. Sering terjadinya konflik antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada kondisi berikut:

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

2.2.2.5. Faktor-faktor Disiplin

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siswanto (2009:292) yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyaawa. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran

menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan dan frekuensi kehadiran juga menjadi tolak ukur perusahaan.

2. Teladan pemimpin

Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik.

3. Ketaatan Dalam standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.2.2.6. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan instansi dan telah disepakati pegawai.

Menurut Rivai (2011:832) sanksi pelanggaran kerja adalah “Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi”. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Rivai (2011:832) adalah sebagai berikut :

1. Sanksi Pelanggaran Ringan, dengan jenis : Teguran lisan, Teguran tertulis, Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Sanksi Pelanggaran Sedang, dengan jenis : Penundaan Kenaikan Gaji, Penurunan Gaji, Penundaan Kenaikan Pangkat.
3. Sanksi Pelanggaran Berat, dengan jenis : Penurunan Pangkat, Pembebasan Dari Jabatan, Pemberhentian, Pemecatan.

2.2.2.7. Mengatur dan Mengelola Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib serta bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila pegawai menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut harus dihukum. Menurut Rivai (2011:834), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

1. Standar disiplin Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan kedisiplinan. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan indisipliner harus diatur adalah :
 - a. Seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap peraturan pelanggaran.
 - b. Tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang sudah di tetapkan.
 - c. Seorang karyawan mangkir berbulan-bulan tidak menghargai tugasnya.
 - d. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus meneriama hukuman tersebut.
2. Sedangkan untuk penegakan standar disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan yang telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2.8. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian diatas, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Indikator yang

digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian . Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Siswanto (2009:291) adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- a. Absensi
- b. Tepat waktu

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- a. Ketelitian
- b. Kesalahan dalam bekerja

3. Ketaatan Dalam Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- a. Menaati aturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan patuh dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

- a. Keserasian dalam bekerja
- b. Saling menghargai.

2.2.3. Lingkungan kerja

2.2.3.1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan atau instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.3.4. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya,

kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.2.3.5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

2.2.4. Kepuasan Kerja

2.2.4.1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti

semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi.

Definisi lain dari Sopiah (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2003). Sedangkan Robbins (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assessment) seorang karyawan terhadap betapa puas atau tak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Rivai (2006) kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Laziefuna, 2009).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang karyawan atau pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya ini mengartikan bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya termasuk tata ruang tempat bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

2.2.4.2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Selain terdapat definisi dari kepuasan kerja, ada juga beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat di ukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, equity in equity. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan anatara input-outcome dirinya dengan input-outcome karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

6. Teori dua faktor dari Herzberg Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.2.4.3. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut :

1. Turnover Kepuasan kerja lebih tinggi di hubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya tinggi.
2. Tingkat ketidakpuasan (absensi) karyawan Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur Ada kecenderungan karyawan yang lebih merasa tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan. Dari beberapa variabel-variabel kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, umur, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga ukuran organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

2.2.4.4. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor, baik pada diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia bekerja. Brown *et al* (1950) dalam Sutrisno (2010:79) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kedudukan Secara umum, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan di anggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan tersebut.
3. Jaminan finansial dan sosial Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2.4.5. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:24) mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Rekan kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:27) pada setiap dimensinya, berikut penjelasannya :

1. Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan, dan pekerjaan yang menarik.
2. Kesesuaian pendapatan atau imbalan dengan pekerjaan yang di lakukan.
3. Kesempatan promosi yang di berikan perusahaan setelah apa yang di kerjakan oleh karyawan.
4. Pengawasan, pengarahan, dan pengendalian yang di berikan atasan kepada karyawan.
5. Hubungan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan sangat baik atau harmonis.
6. Fasilitas yang di berikan perusahaan sudah cukup membantu untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, dan mendukung setiap aktivitas yang di lakukan oleh karyawan.

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Pada dasarnya setiap karyaawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. (Darmawan, 2013: 41) menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh antar Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya Hubungan antara Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja itu sangat erat hubungannya oleh karena karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bila ditunjang oleh lingkungannya.

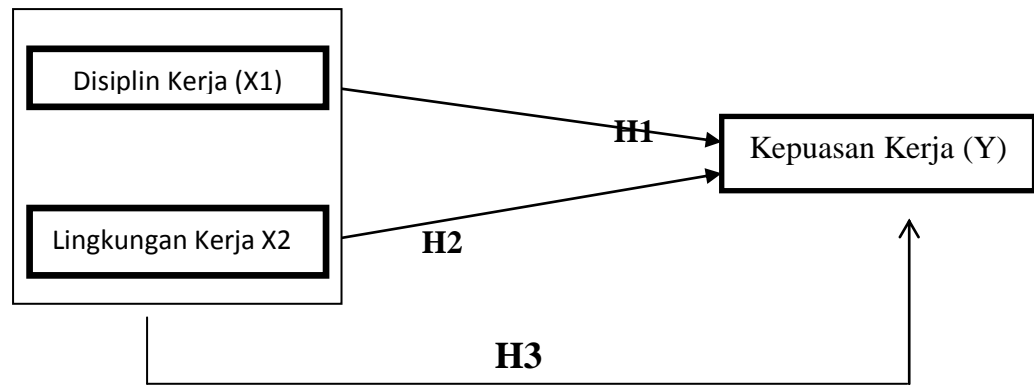
Lingkungan kerja adalah “segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”, (Soetjipto, 2008:87). Mukti Wibowo *et al* (2014:9), mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan Edduar Hendri (2012:15) mengemukakan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas jati
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas jati
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada puskesmas jati

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran