BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian MSDM

Menurut Sedarmayanti (2017:4), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Menurut Dessler dalam Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y. (2018:183): Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan suatu aspek "orang" atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, dimana termasuk perekrutan, penyaringan, pemberian penghargaan, pengelolaan, dan penilaian.

Berdasarkan definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, menilai, mengelola dan melatih individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi. Oleh karena itu manajemen harus bisa mengatur, mengelola, mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan instansi serta mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh suatu instansi.

2.1.2 Tujuan Manajemen

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dalam penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja.

2.1.4 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Phisical Warking Environment) :

1. Lingkunga kerja fisik

   Menurut (Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak

langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (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 mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5 Faktor Fakor Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin

4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

2.1.6 Indikator Lingkugan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

1) Udara

   Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2) Warna

   Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Pencahayaan

   Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

4) Suara

   Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.7 Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016:59), “motivasi merupakan fungsi dari pertumbuhan karena mendapatkan reward intrinsik untuk kerja yang menarik dan menantang”. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2007:143), “motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong kerja (Sedarmayati,2017: 154) menurut Siagian dalam Sutrisno (20019:110) menyatakan bahwa "motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan".

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

2.1.8 Teori Teori Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 128) ada sebelas teori motivasi yang dibagi mejadi empat teori awal dan tujuh teori kontemporer.

1. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow.

   Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap manusia terdapat hirarki lima kebutuhan:

a. Kebutuhan-kebutuhan Fisiologis Yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas dari antara keseluruhan kebutuhan manusia adalah kebutuhannya untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhannya akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Keseluruhan kebutuhan ini berada pada posisi paling dasar, atau bersifat harus dipenuhi lebih dulu oleh seorang individu.

b. Kebutuhan akan rasa aman Segera setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, kemudian muncul apa yang oleh Maslow dilukiskan sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Karena kebutuhan akan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang dewasa yang normal dan sehat. Menurut Maslow dalam Purnama (2013) kebutuhan akan rasa aman ini berhubungan dengan neurotik dan kecemasan, dimana jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka individu akan bersikap seperti layaknya orang yang cemas dan ketakutan.

   Kebutuhan akan rasa dimiliki-memiliki dan akan kasih sayang Menurut Purnama (2013) Selanjutnya orang akan mendambakan hubungan hubungan penuh kasih sayang dengan orang lain pada umumnya, khususnya kebutuhan akan rasa memiliki tempat di tengah kelompoknya dan ia akan berusaha keras

mencapai tujuan yang satu ini. Ia akan berharap memperoleh tempat semacam itu melebihi segala-galanya di dunia ini, bahkan mungkin kini ia lupa bahwa tatkala ia merasa lapar ia mencemoohkan cinta sebagai sesuatu yang tidak nyata, tidak perlu atau tidak penting.

c. Kebutuhan akan penghargaan Dalam Purnama (2013) Maslow menemukan bahwa setiap orang memiliki dua kategori kebutuhan akan penghargaan yakni, harga diri dan penghargaan dari orang lain. Harga diri meliputi kebutuhan akan kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan dan kebebasan. Penghargaan dari orang lain meliputi prestise, pengakuan, penerimaan, perhatian, kedudukan, nama baik serta penghargaan. Seseorang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri serta mampu, maka juga lebih produktif. Sebaliknya jika harga dirinya kurang maka ia akan diliputi rasa rendah diri serta rasa tidak berdaya, yang selanjutnya dapat menimbulkan rasa putus asa serta tingkah laku neurotik.

d. Kebutuhan akan aktualisasi diri Setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Pemaparan tentang kebutuhan psikologis untuk menumbuhkan, mengembangkan dan menggunakan kemampuan, oleh Maslow disebut aktualisasi diri, merupakan salah satu aspek penting teorinya tentang motivasi pada manusia. Maslow juga melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Maslow menemukan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul sesudah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai.

2. Teori X dan teori Y Douglas McGregor mengusulkan 2 sudut pandang berbeda mengenai manusia : satu sisi secara mendasar negative diberi label Teori X, dan yang satunya lagi secara mendasar positif diberi label teori Y. Teori X asumsi bahwa para pekerja tidak suka bekerja , malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk mengerjakan. Teori Y asumsi bahwa pekerja suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

3. Teori Dua-Faktor Suatu teori yang mengkaitkan faktor–faktor intrinstik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidak puasan kerja. Juga disebut sebagai teori motivasi murni, faktor murni seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, serta gaji pokok yang ketika memadai dalam pekerjaan, akan mampu menenangkan pekerja. Ketika faktor – faktor ini memadai, pekerja tidak akan puas.

4. Teori Kebutuhan McClelland Teori kebutuhan ini yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu menjelaskan dalam menjelaskan motivasi. Kebutuan akan pencapaian ialah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan standar, dan berusaha untuk berhasil. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berprilaku dalam cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya. Kebutuhan akan afilasi yaitu keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

2.1.9 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi pegawai dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Edison (2016:82) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Motivasional Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

2. Faktor Pemeliharaan Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Menurut Herzberg dalam Fahmi (2016:65), pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri pegawai, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.

2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi

dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Sehingga disimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi berupa faktor dari dalam dan faktor pendorong dari luar. Penilaian motivasi terdiri dari beberapa indikator motivasi.

2.1.10 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013,hal.111) membagi indikator motivasi kerja, terdiri dari;

a) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depanyang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

b) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasiseseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkanatau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan

c) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diriuntuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

d) Pemanfaatan waktu

waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknyasebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

e) Ketekunan bekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

f) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknyamotivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengansendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

g) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akanarti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkatkeseriusan maksimal.

h) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongandalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.11 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : "disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari".

Menurut Hamali (2016:214) mengatakan bahwa disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

2.1.12 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) dimensi kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu Yang meliputi indikator jam msauk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasiinstansi.
2. Taat terhadap peraturan organisasiinstansi Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasiinstansi Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

2.2.12 Faktor - faktor yang Memperngaruhi Disiplin Kerja

1. Teladan Pemimpin

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi role model yang memberikan dampak positif.

Ketika karyawan melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga. Sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki sikap disiplin yang baik, jangan aneh kalau karyawannya pun tidak disiplin juga.

2. Penghargaan

   Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam perusahaan. Salah satu penghargaan yang bisa diberikan adalah voucher belanja Sodexo. Usaha kerja maksimal yang dibalas dengan penghargaan memang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka akan berpikir untuk selalu memberikan yang terbaik agar mendapatkan penghargaan. Namun jika tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

3. Keadilan

   Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan. Kalau malah tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang, termasuk sikap disiplin

4. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan. Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Namun jangan lupa bahwa tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan karyawan juga.

   Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan ternyata di luar kemampuan dia, sifat disiplin bisa lebih berkurang. Mereka tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

5. Ketegasan

   Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seenaknya. Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.

6. Sanksi

   Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Mengapa begitu? Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

7. Komunikasi Dua Arah

   Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indisipliner yang pastinya akan merugikan mereka juga.

8. Diawasi

   Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh. Itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.

2.1.13 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujaun yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar dia bekerja dengan baik dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

   Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

   Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik-baik pula.

4. Keadilan

   Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

   Waskat adalah tindaka nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

   Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

   Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

   Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan langkah yang dilakukan para pekerja terhadap tugas dan kewajibannya untuk menyelesaikan dalam waktu yang sudah diberikan serta mentaati peraturan yang sudah dibuat perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sesuai dengan ketentuan tersebut.

2.1.14 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:108) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik”. Kepuasan tercipta saat kebutuhan individu yang terkait derajat kesukaan dan ketidaksukaan terpenuhi dikaitkan dengan pegawai, hal ini berkaitan erat dengan keyakinan penerimaan imbalan setelah melaksanakan suatu pengorbanan.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam menilai baik buruknya, senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan yang bekerja tidak merasa terbebani dalam bekerja dan merasa senang dalam mengerjakan pekerjaannya dan akan memberikan hasil kerja yang maksimal serta dapat memberikan hasil yang optimal bagi instansi.

2.1.15 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

menurut Husnan (2014:34) faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji yang baik
2. Pekerjaan yang aman
3. Rekan kerja yang kompak
4. Penghargaan terhadap pekerjaan
5. Pekerjaan yang berarti
6. Kesempatan untuk maju
7. Pimpinan yang adil
8. Pengarahan dan perintah yang wajar
9. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

2.1.16 Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Muhammad Busro (2018:112) adalah sebagai berikut:

A. Perlindungan Kerja

Adanya perlindungan dari pemerintah berupa peraturan perundang-undangan, perlindungan dari tempat kerja berupa perjanjian kerja, perlindungan dari asuransi berupa jaminan asuransi apabila terjadi sakit atau musibah lainnya.

Indikator dalam dimensi perlindungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Perlindungan dari pemerintah

b) Perlindungan dari perjanjian kerja

c) Perlindungan dari asuransi

B. Tantangan Kerja

Ada kemauan untuk menyelesaikan tugas. Semakin besar tantangan kerja yang dihadapi karyawan jika mampu menyelesaikannya dengan baik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Dengan demikian, pimpinan harus mampu memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kapasitas pegawai.

Indikator dalam dimensi tantangan kerja adalah sebagai berikut:

1) Selesaikan tugas

2) Kepuasan dalam menyelesaikan tugas

3) Keterampilan dalam membuat keputusan

C. Hubungan kerja

Ditandai dengan keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerjasama antar karyawan. Semakin banyak komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

Indikator dalam dimensi hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan

2) Komunikasi dua arah

3) Keterbukaan dan transparansi

2.2 Review Hasil – hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yaitu, penelitian yang dilakukan Lulu Novena (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji antara lain pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik purposive sample. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 63 orang karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan koefisien detrminasi. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji f dan uji t. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 20 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian kedua yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Febry Erfin Ardianti, dkk (2018), tetang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) “Penelitian ini bertujuan untuk menganilisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yakni berjumlah 46 orang, Semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja,

kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya.

Penelitian ketiga yaitu, penelitian yang dilakukan Sigit Purnomo dkk (2020) tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara teori-teori dengan fakta-fakta yang berkaitan dengan variabel independen, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel dependen, yakni kepuasan kerja. Pendekatan metode kuantitatif dengan bentuk sebab akibat yaitu asosiatif (kausal). Jumlah populasi dan sampel dari riset ini sebanyak 70 responden, yang berarti semua populasi akan dijadikan responden dengan memakai non-probability sampling yakni biasa disebut dengan sampel jenuh. Dalam menganalisis data penulis menggunakan statistik inferensial, yaitu dengan menguji kelayakan data-data yang akan diteliti yang meliputi Uji Valid (validitas) dan Uji Reliabel (reliabililitas), selanjutnya Uji Asumsi Klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun dalam pengujian Hipotesis menggunakan Uji Fisher (uji F) dan pengujian t (uji t), selanjutnya pengujian koefisien determinasi, serta pengujia analisis regresi linier berganda. Nilai yang diperoleh dalam penelitian ini, pengujian Hipotesis didapat uji F (secara simultan) variabel bebas (Budaya organisasi, Lingkungan kerjaan dan Disiplin kerja) mendapatkan nilai yang besar dari pada ftabel yang artinya terjadi pengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Penelitian keempat yaitu, penelitian yang dilakukan Febry Erfin Ardianti1, Nurul Qomariah2, Yohanes Gunawan Wibowo (2018) judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Teradap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian bertujuan menganilisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yakni berjumlah 46 orang, Semua populasi dijadikan sampel atau menggunakan sensus sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya.

Penelitian kelima yaitu, penelitian yang dilakukan Hendro Tamali, dkk (2019). Dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keenam yaitu, penelitian yang dilakukan Wilda Rahmawati, Abdul Kodir Djaelani, Afi Rahmat Slamet (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Richeese Cabang Mojokerto) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sampel data sebanyak 37 responden. Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ketujuh yaitu, penelitian yang dilakukan Saiful Haq, Imam Muttaqijn, Soeparto Soeparto (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Penelitian dilakukan pada para dosen di Universitas Muhammadiyah Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey dan dilakukan secara crossectional. Ukuran populasi sebesar 550 merupakan seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Adapun ukuran sampel diambil 10% sebesar 55 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan koefisien determisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Dan Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Penelitian kedelapan yaitu, penelitian yang dilakukan Solihatun, dkk (2021), berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervrening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga sejumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil adalah 132 responden dengan menggunakan rumus Yamane. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi Adjusted R Square, uji f, uji t dan uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

Penelitian kesembilan yaitu, penelitian yang dilakukan Dedi Dwi Kusnanto (2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabuaten Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Alat analisisyang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda, pengujian

instrumen, koefisien determinasi, dan analisis parsial. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerjal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kesepuluh yaitu, penelitian yang dilakukan Angel Fiona (2021), berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Presisi Jaya Sakti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Presisi Jaya Sakti. Penelitian berikut dikerjakan melalui menyebarkan kuesioner lalu memakai metode deskriptif. Untuk mengerjakan penelitian ini, peneliti mengunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Presisi Jaya Sakti, dengan kriteria tertentu dan diperoleh sampel sebanyak 44 responden. Jawaban perhitungan koefisien determinasi sebasar 0,652 artinya disiplin kerja, kemampuan, dan lingkungan kerja memberiikan pengaruh sejumlah 65.2% terjhadap kepuashan karyawan dan sisanya 34.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penilitian ini.

Penelitian kesebelas yaitu, penelitian yang dilakukan Sherly Ong, dkk (2021), berjudul *The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ditemukan 66 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait dengan masalah yang diteliti oleh peneliti dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di perusahaan, wawancara dilakukan kepada karyawan, dan dokumentasi kajian berupa data perusahaan, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan variabel yang dipelajari. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan

perusahaan publikasi, laporan pemerintah, artikel, buku sebagai teori, majalah, dan sebagainya pada. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi dapat dilihat dari Nilai Adjusted R Square sebesar 0,561, artinya 56,1% dari variasi pekerjaan variabel kepuasan dapat dijelaskan dengan variasi disiplin kerja, lingkungan, dan variabel komitmen. sedangkan sisanya 43,9% adalah dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Jadi, bisa disimpulkan bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

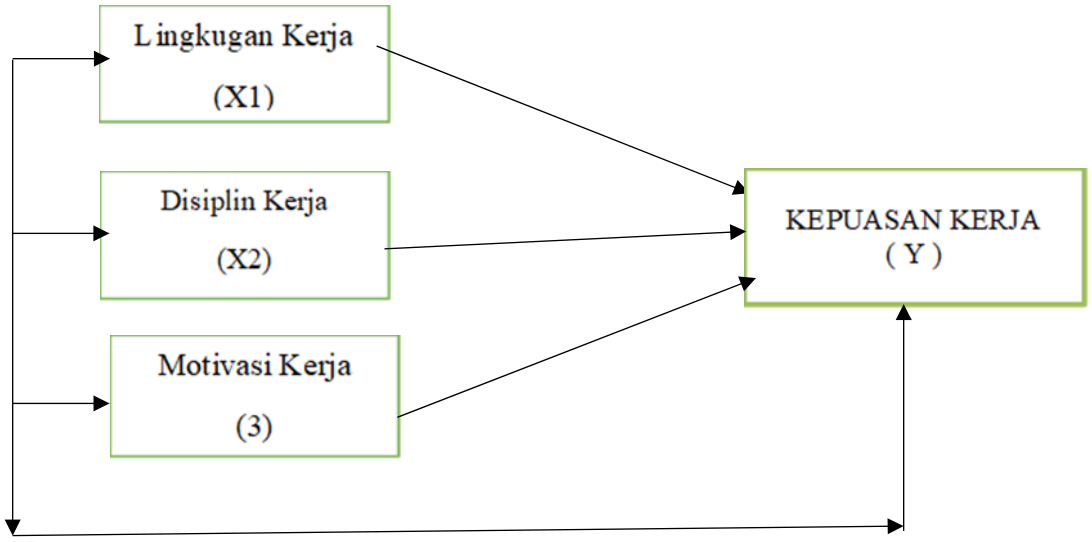
Penelitian keduabelas yaitu, penelitian yang dilakukan Didi Tarmidi, dkk (2022) dengan judul *The Effect Of Work Dicipline And The Work Enviroment On Employee Job Satification (Case Srudy Of Pt. Infomedia Nusantara)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran disiplin kerja, lingkungan, dan kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. media informasi Nusantara. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan sebagai variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel terikat variabel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan metode verifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. media informasi Nusantara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling dan besarnya sampel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin, sehingga jumlah keseluruhan adalah 133 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa analisis regresi linier menggunakan SPSS25 for Windows. Hasil dari ini penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan kepuasan kerja di PT. Infomedia Nusantara. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 37,5%.

Penelitian ketigabelas yaitu, penelitian yang dilakukan Zulfikar Akbar, Nanang Agung Rohmandiyas (2021) berjudul *The Effect of Training, Compensation and Work Discipline on Job Satisfaction that Impacts Employee Performance PT. Astra Honda Motor*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan metodologi penelitian kuantitatif yang menggunakan 200 responden dari PT. Astra Honda Motor pada Engineering Plant Divisi 1 hingga Plant 5, Purchasing Division (P & PC) Plant 2, Procurement Plant Divisi 2, PPIC Plant 1Division hingga Plant 5. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk memodelkan kuesioner. Teknik pengujian statistik dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan program SPSS seri 22. Sedangkan untuk uji jarak mahalanobis, analisis jalur, dan trimming menggunakan program Amos seri 22.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur atau gambaran alur pemikiran penulis dalam memberikan penjelasan kepada pembaca. Berdasarkan dari rumusan masalah, latar belakang, dan landasan teori yang telah dikemukakan dapat diteliti apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Kerangka Fikir

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Lulu Novena (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil penelitia yang di lakukan oleh Febry Erfin Ardianti, dkk (2018) uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa 70.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 29.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti kepemimpinan, pelatihan dan variabel lainnya.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang likakukan oleh Wilda Rahmawati, Abdul Kodir Djaelani, Afi Rahmat Slamet (2022) Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Solihatun, dkk (2021) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berperan peting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilikakukan oleh Dedi Dwi Kusnanto (2020) Penelitian menyatakan bahwa variabel disipin kerjal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja atas aturan yang ada diperusahaan harus selalu dijaga sehingga akan membantu dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu dilakukannya evaluasi pada pimpinan sehingga pimpinan merupakan orang yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan di cabang kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saiful Haq, Imam Muttaqijn, Soeparto Soeparto (2021) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. Dari referensi para ahli dan didukung oleh hasil penelitian dapat diambil gambaran bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja atas aturan yang ada diperusahaan, disiplin kerja harus selalu dijaga sehingga akan membantu dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang harus dicari kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Di duga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
2. Di duga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
3. Di duga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
4. Di duga terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja