

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Definisi manajemen dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu ilmu dan seni. Manajemen dikatakan sebagai ilmu karena memenuhi syarat-syarat sebagai ilmu, yaitu tersusun secara sistematis dan teratur, objektif, rasional, dapat dipelajari, mempunyai prinsip-prinsip tertentu, dan dapat dijadikan teori. Sedangkan manajemen sebagai seni karena manajemen berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan, seperti pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), pemasaran, dan sebagainya. Ricky W Graffin dalam (Sarinah dan Mardalena, 2017: 1) mendefinisikan bahwa manajemen adalah sebagai proses perencanaan, perngkoordinasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kepada orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

###### **2.1.1.2. Prinsip Manajemen**

Menurut Henry Fayol (dalam Rohman, 2017: 32) setidaknya terdapat 14 prinsip manajemen, yaitu:

1. Pembagian Kerja (*Division of Work*), yang merupakan upaya mengelompokkan pekerjaan kepada masing-masing bagian sumber daya manusia yang ada dalam lingkaran manajemen untuk dapat membangun sebuah pengalaman dan terus mengasah keahliannya, sehingga mereka bisa lebih produktif dan menguntungkan.
2. Wewenang dan Tanggung jawab (*Authority and Responsibility*), pemberian wewenang kepada sumber daya manusia yang ada dalam lingkaran

manajemen perlu ditekankan agar mereka maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Wewenang yang diberikan ini harus diikuti dengan pertanggung jawaban, sehingga wewenang dan tanggung jawab yang diberikan seimbang.

3. Disiplin (*Discipline*), prinsip disiplin ini berkaitan erat dengan wewenang. Artinya, jika wewenang seorang manajer tidak berjalan dengan semestinya, maka kemungkinan hilangnya prinsip kedisiplinan akan terjadi.
4. Kesatuan Perintah (*Unity of Command*), setiap bawahan harus menerima perintah dari satu orang manajer di atasnya (tidak boleh lebih) dan harus bertanggung jawab kepada manajer tersebut. Jika bawahan diperintah oleh lebih dari satu manajer, maka akan terjadi kebingungan dan akan menimbulkan konflik bagi mereka. Dengan adanya prinsip ini, bawahan akan mengetahui kepada siapa ia harus mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan kesalahan yang akan terjadi pun dapat diminimalisir.
5. Kesatuan Pengarahan (*Unity of Direction*), merupakan prinsip manajemen yang menyatakan bahwa setiap komunitas pekerjaan yang memiliki tujuan yang sama, harus dipimpin oleh seorang manajer saja.
6. Subordinasi Kepentingan Perseorangan terhadap Kepentingan Umum (*Subordination of Individual Interest to General Interest*), prinsip ini menekankan bahwa kepentingan seseorang lebih rendah dibandingkan dengan kepentingan organisasi. Fokus utama adalah tujuan dari organisasi bukan tujuan individu.
7. Penggajian Pegawai (*Remuneration*), prinsip ini menegaskan bahwa manajemen juga harus memperhatikan besar kecilnya gaji yang diberikan kepada anggota lingkaran manajemen. Gaji yang diberikan harus adil dan harus memberikan kepuasan, sehingga diharapkan gaji yang memuaskan akan mendorong para pegawai untuk bekerja maksimal untuk mencapai tujuan.
8. Pemusatan (*Centralization*), yang menjadi batasan sejauh mana perintah dalam organisasi harus dijalankan agar tidak terjadi tindakan yang sewenang-wenang dari manajer puncak.

9. Hirarki/Rangkaian Perintah (*Chain of Command*), perintah harus berjalan dari atas ke bawah dengan jarak yang terdekat. Artinya, perintah tidak dibenarkan untuk melompati tingkatan struktur yang ada dalam suatu organisasi.
10. Ketertiban (*Order*), yang dapat terwujud apabila seluruh bagian dalam organisasi, baik atasan maupun memegang teguh asas disiplin yang tinggi.
11. Keadilan dan Kejujuran (*Equity*), prinsip keadilan dan kejujuran dinilai dapat menimbulkan ketaatan dan kesetiaan bawahan kepada atasannya. Ketaatan dan kesetiaan ini dapat diwujudkan dengan terbentuknya tindakan yang adil dan jujur dari para manajer dalam memimpin sehingga timbulnya rasa tunduk dan patuh dari bawahan kepada atasannya.
12. Stabilitas Masa jabatan dalam Kepegawaian (*Stability of Tenur of Personel*), dalam prinsip ini manajemen harus menempatkan pegawai di posisi yang tepat sehingga meminimalisir terjadinya perputaran pegawai yang dapat mengganggu jalannya suatu pekerjaan.
13. Prakarsa (*Inisiative*), prinsip ini harus melibatkan pegawai dalam suatu lingkaran manajemen, seperti mengizinkan pegawai untuk mengungkapkan ide-ide baru. Hal ini akan mendorong minat pegawai untuk ikut terlibat dalam menciptakan nilai tambah bagi kemajuan organisasi.
14. Semangat Kesatuan (*Esprit de Corp*), manajer harus dapat menumbuhkan semangat kesatuan pada masing-masing bawahannya adalah dengan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Dengan begitu, anggota akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan rasa nyaman tanpa ada unsur paksaan.

### **2.1.1.3. Fungsi dan Proses Manajemen**

Dalam proses manajemen, manajer akan menjalankan empat fungsi berikut.

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan merupakan suatu proses yang ditunjukkan untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis untuk

mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain perencanaan adalah menentukan tujuan dan bagaimana caranya untuk mencapai tujuan tersebut.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses menugaskan, mengalokasikan sumber daya, serta mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan kepada setiap individu dan/atau kelompok yang akan berperan dalam melaksanakan rencana.

## 3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu proses mengarahkan, membimbing dan mendorong karyawan dalam melaksanakan suatu rencana untuk mencapai tujuan.

## 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu proses mengawasi dan mengevaluasi dengan mencocokkan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi beserta hasil yang diperolehnya dengan rencana yang telah disusun oleh organisasi tersebut beserta tujuan yang telah ditetapkannya.

### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' yang berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Handoko (2014: 4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi lain dari sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk

merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi (Sunyoto, 2015: 1).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah alat manajerial yang digunakan untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia yang ada didalam suatu instansi atau organisasi demi tercapainya tujuan instansi atau organisasi tersebut.

#### **2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto (2015: 8) ada empat tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

##### **1. Tujuan Sosial**

Tujuan sosial Manajemen SDM adalah untuk bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya, organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Masyarakat mengharapkan organisasi untuk mematuhi hukum dan norma yang berlaku.

##### **2. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional Manajemen SDM adalah sasaran formal organisasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

##### **3. Tujuan Fungsional**

Tujuan fungsional Manajemen SDM adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

##### **4. Tujuan Pribadi**

Tujuan pribadi Manajemen SDM adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitas mereka dalam organisasi.

#### **2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sri Larasati (2018: 16) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

##### **1. Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)

- b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
  - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
  - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
  - b. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
  - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
  - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)
  - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas)
  - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
  - g. Pemberhentian (PHK/ putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

#### **2.1.2.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan untuk mengetahui pentingnya sumber daya manusia bagi manajemen itu sendiri. Peranan MSDM antara lain:

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia  
Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses kebijakan, program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, dan pengumpulan dokumen.
2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia  
Peranan ini lebih bersifat teknis, yang meliputi pemrosesan lamaran kerja, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompetensi. Kegiatan tersebut harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer serta supervisor di semua jenjang organisasi atau perusahaan.
3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia  
Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran strategis pada manajemen sumber daya manusia. Karena peran strategis menekankan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan merupakan

investasi organisasi yang sangat berpengaruh, maka harus fokus pada masalah, hambatan dan pelaksanaan sumber daya manusia jangka panjang.

### **2.1.3. Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Sutrisno (2019:1) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama ditetapkan, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai atau norma yang telah relatif lama berlakunya dan dijalankan bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai standar perilaku dalam memecahkan masalah organisasi (perusahaan).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Tanpa disadari, setiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019:2).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem serta nilai yang telah lama berlaku dan dipercaya oleh para anggota organisasi untuk dijadikan sebagai pedoman berperilaku serta pemecahan suatu masalah yang ada dalam suatu instansi atau organisasi.

#### **2.1.3.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi yang pertama dari budaya adalah budaya memiliki peran untuk menentukan batasan, hal ini menciptakan perbedaan antara salahsatu organisasi dengan organisasi lainnya. Fungsi yang kedua adalah menyampaikan perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi. Fungsi yang ketiga adalah budaya akan memfasilitasi komitmen terhadap hal-hal di luar kepentingan pribadi. Fungsi keempat adalah budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial, yang merupakan budaya adalah sebagai perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara

bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja. Dan yang terakhir adalah kesadaran dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk perilaku dan perilaku pekerja.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (dalam Sulaksono, 2015: 29), yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

### **2.1.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi (Sulaksono, 2015: 7), yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan akurasi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen lebih fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dibandingkan pada individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.

7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### **2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono (2015: 14), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:
  - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti:
  - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti:
  - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
  - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti:
  - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b. Keakuratan hasil kerja

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku (Rivai dalam Dewi dan Harjoyo, 2019:94). Pendapat lain mengenai disiplin kerja dikemukakan oleh Supomo dan Nurhayati (2018:135), yaitu disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu menaati, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu instansi karena adanya disiplin kerja akan

membuat individu berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku di suatu instansi, sehingga aktivitas yang dilakukan menjadi terarah dan hal ini tentu akan membawa pengaruh yang baik bagi instansi tempatnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya atas kewajiban pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan mengikuti aturan-aturan yang berlaku di suatu instansi.

#### **2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam Dewi dan Harjoto, 2019:95), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika merasa mendapat balas jasa yang sepadan dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Ketika karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan dinilai sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana seorang pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya melalui ucapan, perbuatan dan sikap.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin dapat terlaksana dalam perusahaan bila ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan aturan lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka pemimpin harus berani mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya sanksi terhadap pelanggar disiplin, maka

karyawan lain yang disiplin akan merasakan keadilan dan merasa takut untuk melakukan pelanggaran disiplin.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa menegakkan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter berbeda antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian dari pimpinannya sendiri. Mereka menginginkan keluhan dan kesulitan yang dialami untuk didengar dan dicarikan jalan solusinya.

#### **2.1.4.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2015:825), bentuk-bentuk disiplin kerja dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### 2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016: 941) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Sub Indikatornya adalah:

- a. Disiplin waktu kerja, tingkat ketepatan jam masuk kerja.
- b. Disiplin waktu istirahat, tingkat ketepatan istirahat.
- c. Disiplin waktu pulang, tingkat ketepatan jam pulang kerja.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Sub indikatornya adalah:

- a. Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai yang diharapkan organisasi.
- b. Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Sub indikatornya adalah:

- a. Bertingkah laku, tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan.
- b. Tanggung jawab, tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang di emban.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi. Sub indikatornya adalah:
  - a. Norma yang berlaku, tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.
  - b. Menjaga nama baik perusahaan.

### **2.1.5. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.5.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan non fisik, seperti hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan juga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedamaryanti, 2017: 23). Afandi (2018: 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **2.1.5.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagaimana pendapat dari Sedarmayanti (2017: 19) yang mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam, yaitu:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna, dan lain-lain.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan, perusahaan harus mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan serta mereka yang memiliki kedudukan status yang sama di perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### 2.1.5.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja  
Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja  
Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
6. Getaran mekanis di tempat kerja  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

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

8. Tata warna di tempat kerja

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

9. Dekorasi di tempat kerja

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

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

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

#### **2.1.5.4. Indikator Lingkungan Kerja**

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

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Suhu Udara
  - c. Kebersihan
  - d. Penggunaan Warna
  - e. Keamanan
  - f. Jam Kerja

2. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

### **2.1.6. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.6.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi beberapa karakteristiknya (Robbins, 2015). Perasaan positif yang dialami karyawan akan membuat seseorang mengalami kepuasan kerja dan perasaan negatif yang dialami karyawan akan membuat seseorang mengalami ketidakpuasan kerja. Badriah (2015:227) menyatakan bahwa kepuasan merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Ketika seseorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, maka ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

#### **2.1.6.2. Teori Kepuasan Kerja**

Sunyoto (2012: 215) mengatakan bahwa ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Ketidaksetaraan (Discrepancy Theory)

Teori ini dipelopori oleh Porter. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi jika kepuasan yang diperoleh melebihi apa yang mereka terima, maka orang akan semakin puas, sehingga ada perbedaan yang positif.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam Smith. Prinsip teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi, diperoleh dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain dikelas dan dikantor yang sama maupun di tempat lain.

### 3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivation). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene factors). Faktor ini dapat berbentuk upah / gaji, hubungan antar pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi dalam perusahaan.

#### **2.1.6.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2017), terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

##### 1. Faktor Psikologis

Faktor ini berkaitan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenangan dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

##### 2. Faktor Sosial

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara rekan kerja maupun interaksi antara karyawan dengan atasan.

##### 3. Faktor Fisik

Faktor ini berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, usia dan sebagainya.

#### 4. Faktor Finansial

Faktor ini berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang berupa pembayaran gaji, bonus, fasilitas yang diberikan, serta jaminan sosial yang diterima karyawan.

#### **2.1.6.4. Indikator Kepuasan Kerja**

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

##### 1. Pekerjaan

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

##### 2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

##### 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

##### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

##### 5. Rekan kerja

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

## 2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan-kumpulan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti terdahulu dan memiliki variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan kebenaran dan keakuratan penelitian yang diambil dari jurnal nasional dan internasional. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Penelitian dilakukan oleh Fajrianti dan Kusumayadi (2020) dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel 51 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (dua pihak). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kaseger et al. (2018) dengan tujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. Jenis penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data digunakan dalam penelitian tersebut diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai yang berjumlah 74 responden. Dalam penelitian tersebut kepemimpinan dan pengembangan organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan kepemimpinan dan pengembangan organisasi tidak berpengaruh signifikan maka sebaiknya pemimpin lebih komunikatif terhadap pegawai. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan perlu dipertahankan bahkan dikembangkan.

Penelitian dilakukan oleh Dewi et al. (2020) dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah jumlah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 sebanyak 67 responden. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Serta teknik analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu.

Yakup (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Ukuran sampel penelitian tersebut adalah 53 orang pegawai Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan Skala Likert 5 poin untuk mengukur butir-butir pernyataan keempat variabel yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango. Selain itu, sebesar 52 persen variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 48 persen merupakan kontribusi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pham Thi et al. (2021) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan kecil dan menengah di Kota Ho Chi Minh, Vietnam. Penelitian ini menghipotesiskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kepuasan juga

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Data dikumpulkan dari sampel 240 karyawan kantor. Structural Equation Modeling dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima dimensi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Penelitian dilakukan oleh Subhan dan Yusuf (2020) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima secara parsial dan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan sampel 30 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, korelasi berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial dan simultan.

Pratama et al. (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Padang baik secara simultan ataupun secara parsial. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota padang sebanyak 126 pegawai. Teknik mengambil sampel yaitu Probability Sampling dengan jenis yaitu Proportionate Stratified Random Sampling dari kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 56 pegawai. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dimana pengujian hipotesisnya menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota

Padang. Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR Kota Padang.

Penelitian dilakukan oleh Saridewi dan Adnyani (2018) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi penelitian dipilih menjadi sampel. Jumlah pegawai tetap Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali sebanyak 75 orang, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 orang. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan Iklim organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. Semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi sikap disiplin pegawai dan semakin baik kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Ilyas et al. (2021) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh simultan Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan K3 terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bombana, mengkaji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD pengelolaan sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bombana, menguji dan menjelaskan Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bombana, serta menguji dan menjelaskan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Sampah di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bombana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Pengelolaan Sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bombana yang berjumlah 97 pegawai. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis data statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS Versi 20. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Pengelolaan Sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bombana. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kerja tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, peningkatan kerja tim karyawan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Sumanti dan Firmansyah (2021) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang ditetapkan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data pada penelitian adalah data primer. Populasi pada penelitian tersebut adalah 35 pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik Pengumpulan data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara simultan, terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima.

Arab *et al.* (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh *locus of control*, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 113 pegawai pemerintah di Institut Administrasi Dalam Negeri Kampus Nusa Tenggara Barat. Metode pengumpulan data dalam penelitian tersebut adalah wawancara, dokumentasi, angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang

kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Institut Administrasi Dalam Negeri Kampus Nusa Tenggara Barat. Sedangkan *locus of control* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Institut Administrasi Dalam Negeri Kampus Nusa Tenggara Barat.

Penelitian dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jenis penelitian tersebut adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Halil dan Mistar (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Penelitian tersebut dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sebanyak 54 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) 34 orang dan Honorer K-II sebanyak 20 orang. Sample dalam penelitian ini sebanyak 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan teknik purposive sampling. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan diketahui bahwa disetiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian berdistribusi normal dan tidak ada masalah pada uji multikorelasi, uji heterokesdisitas dan uji outokorelasi, berdasarkan hasil

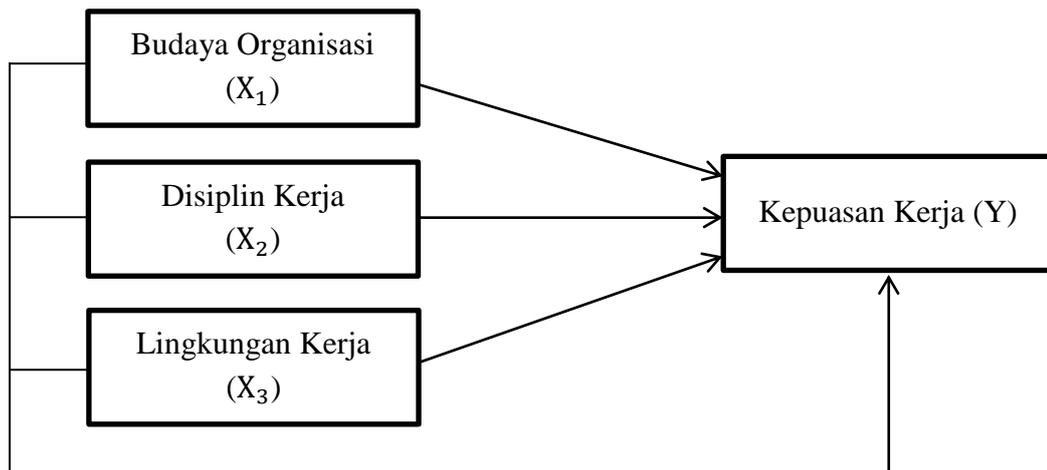
uji simultan menyatakan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima sedangkan Variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Penelitian dilakukan oleh Sandra (2021) dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Objek dari penelitian tersebut adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan dimana populasi berjumlah 34 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan perhitungan statistik regresi berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan.

Taheri et al. (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk memahami dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan analisis kuantitatif dan kualitatif dari karakter yang berkontribusi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun dengan baik. Populasi berasal dari dua organisasi bernama Departemen Penyuluhan Pertanian dan Dewan Elektrifikasi Pedesaan Bangladesh. Pengambilan sampel dilakukan secara khusus dari salah satu distrik di Bangladesh. Analisis data yang digunakan pada penelitian tersebut adalah dengan menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan dampak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Seperti, tanpa menyediakan fasilitas yang lebih baik organisasi tidak dapat berjalan dengan baik, sedangkan lingkungan kerja adalah masalah utama yang menyangkut karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk kepuasan kerja yang lebih baik lingkungan kerja perlu difokuskan.

### 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian akan menghubungkan variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual Penelitian

#### 2.3.1. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

##### 2.3.1.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan sikap karyawan ketika bekerja (Robbins, 2017: 33). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yakup (2017) dalam *Perisai Islamic Banking and Finance Journal* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fajrianti dan Kusumayadi (2020) menunjukkan hasil, yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan

yang ada agar kepuasan kerja dapat tercapai sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat.

### **2.3.1.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai (Supomo dan Nurhayati, 2018: 135). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saridewi dan Adnyani (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi sikap disiplin pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pratama et al. (2022) menunjukkan hasil, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan akan membuat karyawan mencapai kepuasan kerja karena merasa dapat memenuhi segala tuntutan dan aturan yang diberikan kepadanya sehingga segala pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

### **2.3.1.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015: 38). Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dinilai dari seberapa mewah fasilitas yang disediakan, tetapi dinilai dari seberapa cukup fasilitas yang ada untuk dapat menunjang para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Halil dan Mistar (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020) menunjukkan hasil, yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan semakin baik

lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

#### **2.3.1.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Subhan dan Yusuf (2020) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial dan simultan. Untuk itu, instansi harus memperhatikan disiplin kerja dan budaya organisasi yang berlaku agar dapat terus terjaga dan dapat meningkatkannya. Disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan segala pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sandra (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memadai akan membantu pegawai untuk dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja pegawai tercapai.

#### **2.3.2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Lurah Marunda, Jakarta Utara.
2. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Lurah Marunda, Jakarta Utara.
3. Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Lurah Marunda, Jakarta Utara.
4. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Lurah Marunda, Jakarta Utara.