

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi mendapatkan berbagai ketentuan dan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang mencakup:

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan. Sikap dan perilaku yang demikian muncul melalui proses pembinaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungan. Disiplin akan menjadikan dirinya tahu cara membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, dan yang boleh atau tidak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal yang dilarang)

2.1.1.2 Macam-Macam bentuk disiplin pada Organisasi

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran atau peraturan organisasi yang ditujukan untuk mendorong karyawan agar mendisiplinkan diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif juga merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimanasesua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan setiap karyawan itu sendiri.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan yang belaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang belaku. Dengan maksud yaitu sasaran disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif juga dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah agar tidak terjadinya pelanggaran dikemudian hari.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum diberikan hukuman yang lebih serius.

Dilaksanakan disiplin progresif ini untuk memungkinkan manajemen mengambil hukuman yang berat atau memutuskan hubungan kerja. Contoh dari

disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan dan diturunkan pangkat atau dipecat.

2.1.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

1) Pendekatan Disiplin Modern

Disiplin Modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin modern juga mempunyai asumsi bahwa disiplin modern juga merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik serta melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang telah berlaku, keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan faktaserta melakukan protes terhadap keputusan yang berat dan telah ditetapkan dari sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin Tradisional

Disiplin Tradisional yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan suatu hukuman. Pendekatan ini juga memiliki asumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, juga tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin juga disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Dan juga peningkatan perbuatan pemberian hukuman yang lebih keras, serta memberikan hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya apabila karyawan mendapatkan hukuman harus diberi hukuman yang berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Disiplin Bertujuan yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini mempunyai asumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan pahami oleh semua karyawan. Disiplin juga bukanlah suatu hukuman tetapi juga merupakan pembentukan perilaku terhadap karyawan, serta bertujuan untuk karyawan harus bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Faktor Kepemimpinan: sikap disiplin yang ada didalam diri karyawan tidak bisa dilepas dari teladan kepemimpinan.
- 2) Faktor Penghargaan: ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa dirinya sangat dihargai oleh perusahaan.
- 3) Faktor Kemampuan: kemampuan memang tidak asing dalam perusahaan tujuan dan kemampuan karyawan harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa diberikan yang terbaik.
- 4) Faktor Keadilan: keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan.
- 5) Faktor Sanksi Hukuman: pemberian sanksi harus ada di dalam operasional perusahaan.

2.1.1.5 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Disiplin kerja yang sangat baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada setiap pegawai. Karena akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terjadinya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang sangat positif, kesetiaan, kegembiraan dan kerja sama dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Disiplin termasuk sikap mental seorang pegawai. Maksud sikap mental adalah sikap yang terjadi kepada kerja itu sendiri, terjadi terhadap bekerja dalam organisasi, dan juga terjadi terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, kepada pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terjadi terhadap integritas moral dan reputasi.

2.1.1.6 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

2.1.1.7 Indikator-Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Dimensi dan Indikator disiplin kerja dilaksanakan oleh semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu.

2.1.2 Motivasi Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hari dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu

yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Berikut menurut (Hanafi & Yohana, 2017) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja, yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian

2.1.2.4 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin

2.1.2.5 Teori Motivasi Maslow 1954



Gambar 2.1 : Teori Motivasi Maslow 1954

(A. Maslow, 1954)

a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia akan lapar dan pasti akan termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Namun di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup, mereka biasanya sudah memiliki makanan yang cukup, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang harus mereka pilih.

b) Kebutuhan Akan Rasa Aman (Safety/Security Needs)

Sebuah kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya mengancam seperti kriminalitas, terorisme dan kerusakan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang telah mengancam kondisi kejiwaan termasuk seperti tidak diejek, tidak direndahkan, dan tidak stres. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dengan kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini muncul dari masyarakat. Manusia merupakan makhluk sosial sehingga kebutuhan untuk berinteraksi sama manusia lain. Kebutuhan menjadi penting karena manusia pada hakikatnya tidak bisa hidup sendiri, manusia sangat butuh orang lain sebagai bentuk interaksi sosial. Misalnya yang dimaksud seperti cinta, kasih, sayang, rasa memiliki, persahabatan, percakapan dan lainnya.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menghargai diri sendiri, pengakuan dari dalam diri dan rasa hormat dari orang lain. Sebagaimana manusia sebagai makhluk sosial, maka seseorang akan sangat merasa bahwa dirinya ingin dihargai oleh orang lain. Seorang ingin merasa sangat dibutuhkan oleh orang lain dan ingin orang lain melihat dirinya sebagai seseorang yang sangat normal.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan dari tatanan tertinggi dan kebutuhan ditemukan pada orang yang kebutuhannya selalu terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk pelayanan sosial ataupun meditasi. Dengan cara aktualisasi diri, seorang yang dianggap sudah lebih terdahulu dihargai. Seorang akan melakukan pelayanan bagi orang lain sehingga menjadikan dirinya bermakna lebih bagi orang banyak.

2.1.2.6 Indikator-Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

- a. Dimensi Ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

1. Balas Jasa
2. Kondisi Kerja
3. Fasilitas Kerja

- b. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1. Prestasi Kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Pekerjaan itu sendiri

2.1.3 Lingkungan Kerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang Lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.3.4 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian dan bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagiannya dapat bisa diuraikan sebagai berikut:

- **Pelayanan Kerja**

Pelayanan Kerja Karyawan merupakan aspek yang paling penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik juga terdapat dari perusahaan yang akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan

serta mampu menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerja dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu:

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

- **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen di setiap perusahaan agar sebaik mungkin timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini dapat meliputi penerangan yang cukup, serta suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, juga pengaruh warna, dan ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

- **Hubungan Karyawan**

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

2.1.3.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Dimensi dan Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan Indikator:

1. Tata warna
2. Dekorasi

Dimensi Suara, dengan Indikator:

1. Bunyi musik

2. Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi Udara, dengan Indikator:

1. Suhu udara
2. Kelembahan udara

2.1.4 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Kepuasan kerja merupakan response efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Persaan-persaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh

individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Afandi Pandi, 2018) Adapun Indikator-Indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Pengertian *Work From Home*

Saat kondisi pandemi ini, *WFH* merupakan salah satu strategi yang diserahkan untuk organisasi dan para karyawan perusahaan. Kebijakan *WFH* di Indonesia ditetapkan bukan karena tanpa alasan, namun untuk mengurangi atau memutus mata rantai penyebaran Covid-19, sehingga pengambilan keputusan oleh manajer yang wajib menerapkan *WFH* untuk tetap menjalankan suatu pekerjaan dan menjaga para karyawan tetap terlaksanakan dengan baik.

Menurut Mungkasa dalam (Nasution, Zulhendry, and Rosanti 2020) Skema *Work From Home* merupakan suatu bagian dari konsep bekerja jarak jauh yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalulintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari.

Pergeseran metode kerja merupakan suatu perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melarang karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan, sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home (WFH)* atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020 dalam).

Larangan ini dimaksudkan ukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Permasalahan mengenai *WFH* adalah terjadi khususnya di Indonesia, dimana budaya *WFH* masih belum menjadi budaya dalam organisasi (Mustajab, dkk., 2020 dalam (Ricardo Manarintar Simarmata 2020)).

Kebijakan tersebut menunjukkan bahwa perubahan produktivitas relatif ini menyebabkan penurunan dalam sewa kantor di kawasan pusat bisnis jika cadangan ruang kantor dibatasi agar tidak turun di bawah tingkat pra-pandemi. Sewa residensial meningkat dalam jangka pendek, terutama pada penyewaan kantor, karena meningkatnya permintaan untuk bekerja dirumah. Jam kerja di rumah semakin meningkat, sehingga terjadi penurunan kecil dalam produktivitaskaryawan karena penurunan ekonomi aglomerasi. (ashal, 2020)

2.1.5.1 Sistem Kerja *Work From Home*

Sistem kerja merupakan sebuah kombinasi antara satu atau beberapa pekerjaan manusia dengan satu atau beberapa mesin dimana individu dan mesin melakukan proses dan aktivitas menggunakan informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan sebuah produk atau layanan spesifik untuk pelanggan dalam internal atau eksternal tertentu (Alter, 2016). Dapat dilihat bahwa sistem kerja merupakan suatu aspek penting dalam kegiatan operasional perusahaan, baik itu perusahaan yang dibidang dagang ataupun jasa. Sistem kerja dalam perusahaan dapat menentukan bagaimana hasil dari pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada. Sistem kerja yang ditetapkan bukan hanya ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, namun juga untuk efektivitas kerja karyawan.

Sementara itu, Irawan (2010) menyatakan sistem kerja sebagai serangkaian aktivitas yang dipadukan guna menghasilkan suatu produk atau layanan yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan.

Menurut Yanto & Ngaliman (2017), sistem kerja adalah suatu kesatuan yang terdiri atas unsur-unsur manusia, bahan, perlengkapan dan peralatan, metode kerja, dan lingkungan kerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Konsep sistem kerja tidak hanya berbicara tentang bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya, melainkan meliputi setiap aspek yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun tujuan dari ditetapkannya sistem kerja menurut (Tim May, Malcolm Williams, Richard Wiggins, 2021) adalah:

- a. Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dengan melakukan upaya pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja, mengurangi beban kerja fisik dan mental, serta mengupayakan promosi dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan kualitas kontak sosial, mengelola, dan mengkoordinir kerja secara tepat guna dan meningkatkan jaminan sosial baik selama kurun waktu produktif ataupun tidak.
- c. Menciptakan keseimbangan rasional dari berbagai seperti aspek teknis, ekonomis, antropologis dan budaya dari setiap sistem kerja yang dilakukan sehingga tercipta kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sistem kerja merupakan serangkaian proses atau aktivitas yang menggunakan informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa guna mencapai tujuan tertentu. Adapun

tujuan dari diterapkannya suatu sistem kerja tertentu yaitu untuk mencapai kesejahteraan karyawan, keseimbangan kerja dan keseimbangan hidup karyawan. Sistem kerja yang tepat guna dinilai dapat meningkatkan performansi kerja karyawan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan kondisi pandemi saat ini yang mengharuskan pemerintah menetapkan sistem kerja WFH selama pandemi. Sistem kerja yang dipilih untuk digunakan saat ini sesuai dengan tujuan dari sistem kerja dimana sistem kerja dilakukan sebagai upaya pencegahan penyakit akibat bekerja.

2.1.5.2 Konsep Sistem Kerja *Work From Home* (WFH)

Sistem kerja WFH adalah sebuah konsep yang datang dari konsep telecommuting work atau telework. Konsep telecommuting merupakan konsep bekerja jarak jauh dari kantor utama yang menggunakan media elektronik sebagai media untuk berinteraksi dengan pekerja lainnya (Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997, dalam (Holland et al., 2016). Konsep telecommuting atau yang sekarang dikenal dengan work from home bukanlah suatu konsep baru pada dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan konsep ini sudah digunakan di California sejak tahun 1970-an. (Niles dkk dalam Oswar Mungkasa, 2020).

Hal yang membedakan antara konsep telecommuting dan work from home adalah telecommuting digunakan saat kondisi normal dan bertujuan untuk mengurangi kemacetan lalu lintas, sedangkan konsep work from home mulai digunakan setelah WHO mengumumkan Covid-19 sebagai pandemi global dan menjadikan WFH sebagai salah satu upaya untuk meminimalisir resiko penyebaran Covid-19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa work from home adalah alternatif yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di luar gedung kantor dengan menggunakan media teknologi informasi sebagai alat interaksinya.

Menurut Gadekci (2018) terdapat 3 dimensi penerapan WFH yaitu:

- a. Ruang, transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat realisasi kesukaan dan mengekspresikan diri) ke dalam ruang publik semu.
- b. Waktu, penggunaan ruang pribadi oleh ruang kerja yang mengarah kepada tabrakan dua sistem waktu yang berbeda antara ruang waktu siklik (pekerjaan rumah tangga) dan waktu linier (tugas profesional) yang tumpang tindih.
- c. Peran sosial, narasi tentang diri sendiri sebagai pekerja dari rumah, sebuah emanasi peran dan posisi pekerja yang dilakukan secara konstan.

Adapun indikator WFH menurut Timbal dan Mustabat (2016) dalam Farrell Kathleen (2017) terdiri dari beberapa indikator diantaranya:

- a. Lingkungan Kerja Fleksibel. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan, dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b. Gangguan Stres. Gangguan stres dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga seseorang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.
- c. Kedekatan dengan Keluarga, Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala kegiatan dan aktivitasnya.
- d. Waktu Perjalanan. Waktu perjalanan adalah waktu yang dibutuhkan untuk menempuh jarak tertentu.
- e. Kesehatan dan Keseimbangan Kerja. Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi setiap individu adalah suatu hal penting yang harus diperhatikan agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- f. Kreativitas dan Produktivitas Tinggi. Kreativitas dibutuhkan agar dapat selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.
- g. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

Dapat disimpulkan bahwa sistem kerja WFH merupakan konsep bekerja dari rumah dengan menggunakan teknologi informasi sebagai alat interaksinya yang digunakan semenjak Covid-19 ditetapkan sebagai pandemi global. Dimensi ruang, waktu, dan peran sosial pada WFH menjadi hal penting bagi para pekerja karena terdapat perbedaan sebelum dan sesudah WFH. Pada penerapan sistem kerja WFH dibutuhkan kondisi ruangan yang kondusif, penggunaan waktu yang efektif, serta dapat membagi peran atas diri sendiri sebagai pekerja.

2.1.5.3 5 Perangkat yang Digunakan untuk Menunjang *Work From Home*

Menurut (Kompas.com, 2021) Sudah dua tahun pandemi Covid-19 melanda Tanah Air. Sepanjang masa pandemi, masyarakat diminta untuk tetap berada di dalam rumah guna memutus rantai penyebaran virus corona. Oleh karena itu, sejumlah perusahaan menerapkan kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) hingga saat ini. Berikut adalah sejumlah perangkat yang wajib dimiliki untuk menunjang produktivitas selama WFH.

1) Laptop

Perangkat wajib yang perlu dimiliki untuk menunjang segala aktivitas selama bekerja dari rumah salah satunya adalah laptop. Pasalnya, laptop dapat

memudahkan dalam mengerjakan segala jenis pekerjaan, seperti memindahkan atau mengirim file editing dokumen. Keuntungan dari menggunakan laptop untuk WFH antara lain, tidak memakan banyak ruang, mudah dipindahkan, dan dapat digunakan di mana saja.

2) Ponsel

Salah satu kunci kelancaran WFH adalah komunikasi yang baik. Hal ini dikarenakan koordinasi jarak jauh memerlukan komunikasi dua arah yang jelas dan real time. Ponsel atau *smartphone* yang dapat terhubung ke sambungan internet akan mempermudah dalam berkomunikasi dengan rekan kerja selama WFH.

3) Internet

Meeting adalah salah satu cara perusahaan untuk menghindari pertemuan tatap muka. *Meeting* sering kali dilakukan melalui video conference, dimana kelancaran video conference ini sangat bergantung pada koneksi internet yang memadai. Internet berkecepatan tinggi sangat memberi kemudahan bagi para pekerja untuk menunjang seluruh pekerjaan mereka seperti mengunduh, atau mengunggah dokumen.

4) Speaker mini dan headphone

Speaker mini dan headphone adalah perangkat yang digunakan untuk mendengarkan instruksi dengan jelas yang disampaikan oleh rekan kerja saat rapat online. Selain itu, kedua perangkat tersebut juga ampuh untuk mengusir rasa jenuh saat WFH, yaitu dengan cara mendengarkan lagu.

5) Printer

Memiliki printer atau mesin pencetak dengan performa yang bagus, tentu saja akan mempermudah pekerjaan sehari-hari. Printer dengan fitur memindai (scan), dan fotokopi dokumen, tidak akan membuang-buang waktu karena tidak perlu pergi ke toko fotokopi hanya untuk mencetak, scan, dan fotokopi dokumen.

2.1.5.4 Kelebihan dan Kekurangan *Work From Home*

Menurut Andi Diputra (2020) Dalam menjalankan pekerjaan dari rumah, tentu saja pasti terdapat kelebihan dan kekurangannya, yaitu:

a. Kelebihan *Work From Home* :

1. Mengurangi Biaya Operasional Perusahaan

Perusahaan tidak harus menyediakan peralatan dan perlengkapan kantor dan penunjang internet. Hal ini dapat menguntungkan bagi perusahaan karena menambah pemasukan bagi yang menerapkan *work from home*.

2. Fleksibel Dalam Mengerjakan Pekerjaan

Jika terjadi kebosanan pada karyawan yang bekerja dirumah, mereka bisa pindah dari ruang kerjanya menuju keruang tamu, teras, atau taman atau ruangan yang membuat nyaman saat bekerja, dan waktu juga bisa disesuaikan tetapi harus bisa bertanggungjawab dengan pekerjaannya.

3. Mengurangi Tingkat Stress Karyawan Tingkat

Tingkat stress yang menurun membuat kepuasan bekerja semakin meningkat. Ketika kamu mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dan lebih cepat, tentu ini akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.

4. Lebih Dekat Dengan Keluarga

Bekerja dari rumah kbisa lebih mendekatkakn kepada keluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan dalam keluarga bisa tercapai, saat dirinya memiliki produktifitas kerja yang baik sehingga bisa mengalokasikan waktu sesuai dengan porsinya masing-masing.

b. Kekurangan Work From Home

1. Sulit Memonitoring Karyawan

Untuk memonitoring pekerja saat melakukan work from home memang lebih sulit dari pada bekerja dikantor secara langsung. Tetapi jika perusahaan sudah memiliki sistem dan kebijakan yang baik untuk memonitoring setiap pekerja, maka ini bukan masalah yang besar.

2. Banyak Gangguan

Tidak setiap pekerjaan yang dilakukan dari rumah berjalan dengan sesuai yang diharapkan. Banyak sekali gangguan terutama dari lingkungan sekitar. Hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Miskomunikasi

Komunikasi salah satu tantangan terbesar dalam melakukan *work from home*. Karena setiap karyawan harus selalu online dan mudah dihubungi, sehingga saat ada diskusi atau koordinasi tidak tertinggal informasi. Frekuensi komunikasi harus dilakukan sesering mungkin untuk meminimalisir terjadinya miskomunikasi.

4. Tidak Semua Pekerjaan Dapat Dilakukan Dari Rumah

Apabila sarana dan prasarana di rumah tidak mendukung, maka pekerjaan tidak dapat dilakukan dirumah. (Apriyani, 2021)

2.1.5.5 Indikator *Work From Home*

Menurut (Education & 2020, 2020) terdapat indikator *work from home*, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fleksibel

Lingkungan kerja yang memberikan karyawan kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan dan dimana karyawan terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dengan kerja fleksibel.

2. Tingkat Kenyamanan

Tingkat kenyamanan yang dimaksud yaitu kenyamanan saat bekerja dari rumah, tidak ada gangguan fisik atau non fisik yang menyebabkan para karyawan mengalami stress saat bekerja karena lingkungan yang tidak nyaman.

3. Kedekatan Dengan Keluarga

Peranan keluarga yang penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya. Agar mendapatkan semangat untuk tetap produktivitas saat menjalankan pekerjaan.

4. Kesehatan atau Keseimbangan Kerja

Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

5. Kreativitas Dan Produktivitas

Tinggi Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

6. Waktu Perjalanan Bekerja

Waktu perjalanan merupakan waktu yang digunakan untuk mengatur berapa lama jarak tempuh dalam perjalanan.

7. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri

Bertujuan agar pekerjaan kantor sama dengan hasil bekerja di kantor, tidak ada penurunan produktivitas dan efektifitasnya.

2.2 *Review Penelitian Terdahulu*

Peneliti terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh (Hermansyur & Aditi, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara sebanyak 130 responden. Penelitian ini menggunakan metode sensus sampling atau sampling teknik yang menjenuhkan seluruh populasi penelitian dijadikan sampel. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis jalur metode, uji asumsi klasik dan pendugaan parameter serta uji hipotesis dan teknik pengumpulan data menggunakan kuestioner. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan demikian disiplin kerja perlu di pertahankan.

Penelitian Kedua dilakukan oleh (Hanso, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada PT Perum Pegadaian Salam Cabang Bima sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis Uji Validitas dan Reabilitas dan teknik pengumpulan data menggunakan random

sampling yang dibantu dengan kuisisioner SPSS versi 21. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Ekonomi & Manajemen, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan metode Sampling jenuh. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Uji Realibilitas dan Uji Validitas dan teknik pengumpulan data menggunakan Angket Penelitian (Kuisisioner). Hasil penelitian ini adalah secara simultan Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Aprianti, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Matrix Jaya Indomas Medan sebanyak 82 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling. Sedangkan teknik analisis data nya menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas dan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket (kuisisioner). Hasil penelitian ini adalah tingkat motivasi kerja karyawan pada PT Matrix Jaya Indomas Medan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Johan Bhimo Sukoco, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro sebanyak 34 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sedangkan teknik pengambilan data nya menggunakan regresi linier berganda dan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket (kuisisioner). Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi juga sangat berpengaruh dan paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh (Kerja et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samudera Perdana Selaras. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Sedangkan teknik pengambilan data menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik, serta uji t dan uji f dan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket (kuesioner). Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh (Tao et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Meningkatkan Keterlibatan Karyawan melalui Bahasa Motivasi Pemimpin di saat krisis : Perspektif dari wabah COVID-19. Populasi dalam penelitian ini adalah 490 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis data. Sedangkan teknik pengambilan data menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan teknik pengumpulan data menggunakan asumsi angket (kuesioner) atau survei online. Hasil penelitian ini adalah komunikasi krisis internal yang efektif juga memajukan pengembangan teoretis dari teori bahasa motivasi.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin Kerja yang termasuk dalam suatu alat yang dilakukan oleh manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Hermansyur & Aditi, 2017) bahwa adanya keterkaitan pengaruh *discipline* terhadap *employee satisfaction*. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada *employee satisfaction* karena sangat berpengaruh positif dan disiplin kerja perlu dipertahankan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Sudiyanto, 2019) menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif secara parsial dan signifikan pada *discipline*.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang pegawai lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi juga meliputi perasaan pegawai yang unik, pikiran dan pengalaman masa lalu. Motivasi mempersonalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Hanso, 2016) bahwa adanya keterkaitan pengaruh *work motivation* terhadap *employee satisfaction*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada *employee satisfaction*. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Aprianti, 2017) adalah tingkat *work motivation* karyawan pada PT Matrix Jaya Indomas Medan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction*.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

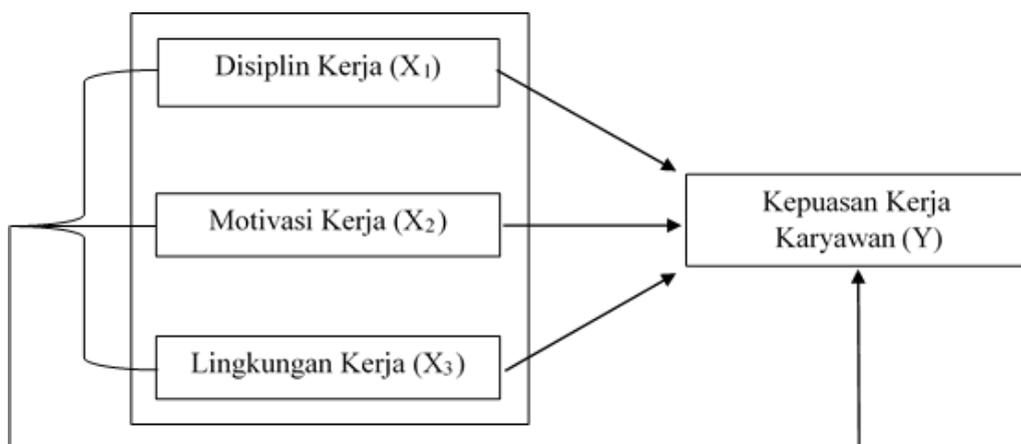
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Ekonomi & Manajemen, 2017) bahwa adanya keterkaitan pengaruh *work environment* terhadap *employee satisfaction*. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *employee satisfaction*. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) adalah menunjukkan bahwa *the physical work environment* dan *the non-physical work environment* sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction*.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan penyusunan penelitian, maka penulis menggunakan skema kerangka konseptual. Berdasarkan paparan variabel terikat pada penelitian ini berikut gambar dari kerangka fikir dibawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Fikir Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang dirasakan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.4.2 Hipotesis

Hipotesis adalah hasil yang bersifat sementara atau pendugaan dari suatu penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini, maka hipotesisnya adalah:

Pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan):

1. Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan):

1. Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan):

1. Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Y Kepuasan Kerja Karyawan