

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019:74).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

###### **2.1.1.2. Manfaat Kepuasan kerja**

Nitisemito (2019:89) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

- 1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan**

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi  
Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja
3. Absensi dapat diperkecil  
Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil  
Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan  
Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu oleh kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

#### 2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan 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 di atas 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.

#### 2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) 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

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

#### 2.1.2. Lingkungan Kerja

##### 2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Afandi (2018:66)

Menurut Pawirosumarto (2017:519), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Nitisemito (2018:183), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

#### 2.1.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Afandi (2018:71) 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.

#### 2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

##### 1. Faktor lingkungan kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

##### a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

##### b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

##### c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Mahadika (2019:4) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

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

### a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### b. Suhu

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

### c. Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### d. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar

pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

f. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

a. Hubungan antar karyawan

Hubungan kerja sesama pegawai maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja. Kualitas hubungan antar pegawai yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Penyelenggaraan kegiatan seperti *outbound* perusahaan termasuk salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hubungan sesama pegawai dan pimpinan dalam perusahaan. Dengan membentuk tim yang solid, perusahaan bisa fokus pada target yang ingin dicapai bersama-masa.

b. Hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

### **2.1.3. Beban Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja**

Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan daftar karyawan.
6. Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya



manusia dalam organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja (Koesomowidjojo,2017:91) :

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).
6. Penyempurnaan struktur organisasi.
7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

#### 2.1.3.3. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

#### 2.1.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

##### 1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

##### 2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.1.3.5. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## **2.1.4. Disiplin Kerja**

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

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Jadi yang dimaksud disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai (2018:599).

Afandi(2018:11) 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 tergabung 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 dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

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

Selanjutnya, menurut Hamali (2019:214) disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa pendapat diatas penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan ketekunan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang lebih ditetapkan yang ada didalam pada diri seseorang.

#### 2.1.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:88) tujuan disiplin kerja yaitu guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikhendaki dan untuk menunjang kelancaran bagi aktivitas organisasi agar dapat dicapai secara maksimal.

Afandi (2017:2) tujuan disiplin kerja adalah besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah semangat kerja, mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan semangat atau moril.

Sedangkan pandangan Agustini (2019:78) tujuan disiplin kerja yaitu agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

#### 2.1.4.3. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:13) Fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi  
Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang asik  
Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi  
Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan,

pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

2.1.4.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Afandi (2018:19) Pendekatan disiplin kerja dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku

2. Pendekatan disiplin tradisional

Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku.

2.1.4.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5. Adanya *reward* dan *punishment*

*Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4.6. Indikator Disiplin kerja

Afandi (2018:21) Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, diantaranya:

1. Ketaatan waktu :
  - a. Masuk kerja tepat waktu
  - b. Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Tanggung Jawab :
  - a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
  - b. Target pekerjaan
  - c. membuat laporan kerja harian

## **2.1.5. Motivasi Kerja**

### **2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan suatu pegawai yang bekerja dengan motivasi yang sehat, hal tersebut dikarenakan motivasi sangat berpengaruh pada pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Menurut Winardi (2018:2) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Adapun pengertian motivasi lain Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:202) Motivasi kerja adalah perilaku dan factor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Afandi (2018:23) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari setiap pernyataan yang dikemukakan oleh banyak ahli diatas penulis berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dari siapapun untuk melakukan hal-hal tertentu yang menjadi minat orang tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.5.2 Teori-Teori Motivasi**

Teori Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai, dihormati dan kebutuhan aktualisasi diri. "aktualisasi diri, penghargaan atau penghormatan, rasa memiliki, dan rasa cinta atau sayang, perasaan aman dan tenteram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar.

Teori ini dikenal sebagai teori kebutuhan (needs) yang digambarkan secara hierarkis seperti berikut:



*Sumber: Stephen p.Robbints,1996:214*

**Gambar 2.1** Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik, agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. Contohnya profesionalisasi guru dan kematangan dalam melaksanakan tugas guru. Misalnya, guru dapat memahami keadaan peserta didik secara perorangan, memelihara suasana belajar yang baik, keberadaan peserta didik (rasa aman dalam belajar. kesiapan belajar, bebas dari rasa cemas) dan memperhatikan lingkungan belajar, misalnya tempat belajar menyenangkan, bebas dari kebisingan atau polusi, tanpa gangguan dalam belajar (Uno, 2021).

#### 2.1.5.3. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Afandi (2018:27) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku



#### 2.1.5.4. Tipe-tipe Motivasi

Afandi (2018:28) tipe-tipe motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi dalam diri dan motivasi luar diri

##### 1. motivasi dalam diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah:

- a. persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. harga diri
- c. harapan pribadi
- d. kebutuhan
- e. keinginan

##### 2. motivasi luar diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri. Yang termasuk motivasi luar diri adalah:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Situasi lingkungan kerja
- d. Gaji

#### 2.1.5.5. Metode-Metode Motivasi

Ada 2 (dua) metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung menurut Hasibuan (2018:9), sebagai berikut:

##### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan bintang jasa.

##### 2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran dalam bekerja, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 2.1.5.6. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Afandi (2018:25) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1) Prinsip partisipasi

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.

#### 2.1.5.7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) 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. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

#### 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengka potensi seseorang secara penuh.

#### 2.1.5.8. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

##### 1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau reward
- b. Promosi jabatan

##### 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

##### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a. Sarana yang memadai

- b. Prasarana yang memadai
- 4. Prestasi kerja
  - Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti:
    - a. Hasil kerja yang maksimal
    - b. Pencapaian tugas yang ditargetkan
- 5. Pengakuan dari atasan
  - Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti:
    - a. Pujian atas keberhasilan karyawan
    - b. Penilaian prestasi kerja karyawan

## **2.2. Riview Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian penulis mengevaluasi atau memperbandingkan dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian untuk mengukur kebenaran, keakuratan dan kejelasan penelitian. Berikut referensi yang dijadikan bahan oleh penulis dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Travel Mart Jakarta Pusat yang terdiri dari 70 orang. Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Andri Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Di Hotel Maxone di Kota Malang”.

Kepuasan kerja adalah satu dari beberapa faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel

mediasi. Penelitian dilakukan di Hotel Maxone Malang yang memiliki 80 orang pekerja, dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Analisis jalur menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sifatnya tidak secara langsung. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja; stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Siti Lam'ah Nasution (2017) dengan Judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat"

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 20.0,. Menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Sri Sulistyanyingsih dan Martini (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah".

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 43 Karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi *berpengaruh* positif terhadap variabel Terhadap Kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Widhayani Puri S dan Utama Wisnu W (2020) dengan judul “Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia”

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Terkait hal tersebut, strategi pengembangan SDM harus senantiasa dilakukan agar perusahaan dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan hal lain terkait SDM yakni salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu tanda apakah suatu perusahaan telah dikelola dengan baik atau tidak. Selanjutnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain mutasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, PT. Cipta Aneka Selera merupakan salah satu perusahaan di bidang *food frenchise* yang memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Dalam kegiatan operasionalnya, PT. CAS seringkali melakukan mutasi sebagai salah satu bentuk dari strategi pengembangan SDM. Selain itu, diberlakukan atau tidaknya mutasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang berbeda di kalangan pegawai menjadi perhatian PT. CAS saat ini. Ketiga faktor ini kemudian disinyalir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. CAS yang dinilai mengalami penurunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah mutasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. CAS Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software SPSS 24.

Penelitian Keenam yang dilakukan oleh I Made Wijanu Putra dan I Komang Ardana (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Perajin Perak”.

Setiap unit bisnis menginginkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja, motivasi serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas serta untuk

mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja perajin perak. Penelitian dilakukan di Desa Celuk dan Desa Singapadu, Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 93 orang perajin, dengan metode *non probability sampling*, khususnya *kuota sampling*. Pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path*). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Teddi Pribadi (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan”

Lingkungan kerja yang baik dan memadai diharapkan mampu memuaskan karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan motivasi sangat penting diberikan kepada setiap karyawan agar karyawan lebih semangat dan dapat memuaskan harapan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat melihat pengaruh antara dua variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan SPG/M di PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza . Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini digunakan rumus slovin, pengambilan sampel yang penulis lakukan pada PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza Medan adalah sebanyak 85 orang. Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode kuesioner, data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik pada analisis linier berganda, maka variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk variable motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan).

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Zulher (2020) dengan judul “Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai (survey pada pegawai uptd puskesmas Bangkinang Kota)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Bangkinang Kota. Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat bekerja lebih banyak untuk mendapatkan nilai bagi kehidupannya. Lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar seseorang yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka. Beban kerja adalah kelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang posisi dalam periode waktu tertentu dan kepuasan kerja adalah situasi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis berganda dengan 64 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial, etos kerja, lingkungan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Muhammad Fikri Hakim (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Jakarta”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis outer model, koefisien determinasi, uji f square dan analisis inner model Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi kerja



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh I Ketut Aryanta, Ni Wayan Sitiari, Putu Ngurah Suyatna Yasa (2019) dengan judul *“Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar”*

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menciptakan kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasi dan diterima dengan baik oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah 64 karyawan Museum Seni dan Resort Alam Puri Villa Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesebelas yang dilakukan oleh Valensia Angelina Wisti Dapu (2017) dengan judul *“The Infulence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado”*.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam tumbuh dan berkembangnya organisasi, karena potensi yang ada pada diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja Keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam bekerja akan diketahui jika perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan kuesioner dan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 karyawan PT. Trakindo Utama Manado. Hasil analisis menunjukkan secara bersama-sama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan Motivasi karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ke duabelas yang dilakukan oleh Baiq Lisma Rossalia Budirianti, Agusdin dan Surati (2020) dengan judul *“The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees”*.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan demikian, setiap organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan empat alat analisis yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Model (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan.

### **2.3. Kerangka Konseptual Penelitian**

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

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal penting dan dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman sehingga membuat mereka tidak cepat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hasilnya pun tidak mengecewakan bagi kedua belah pihak. Sebaliknya lingkungan yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat jenuh dan tentunya akan menghambat pekerjaan yang dikerjakan.

Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lingkungan kerja nyaman dan bersih maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja seperti hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik sehingga koordinasi sangat baik. Sedangkan suara bising yang ditimbulkan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan sehingga bekerja tidak maksimal.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun, karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Bentuk fisik yang baik pada lingkungan kerja harusnya dapat dapat meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara di ruangan yang baik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Uci Lidya Astuti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Segala rancangan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pastilah bergantung pada pelaksananya yaitu pegawai. Pegawai merupakan unsur penting yang memiliki peran vital dalam segala kegiatan perusahaan. Dengan keikutsertaan pegawai dalam perusahaan maka akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Semula perusahaan hanya melakukan kegiatan operasional secara sederhana, tapi seiring dengan pesatnya kemajuan bisnis dan teknologi sehingga mendorong perusahaan-perusahaan lebih meningkatkan kemampuan perusahaan. Akibatnya pegawai harus mampu bekerja dengan beban pekerjaan yang lebih kompleks dan beragam. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Artinya beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

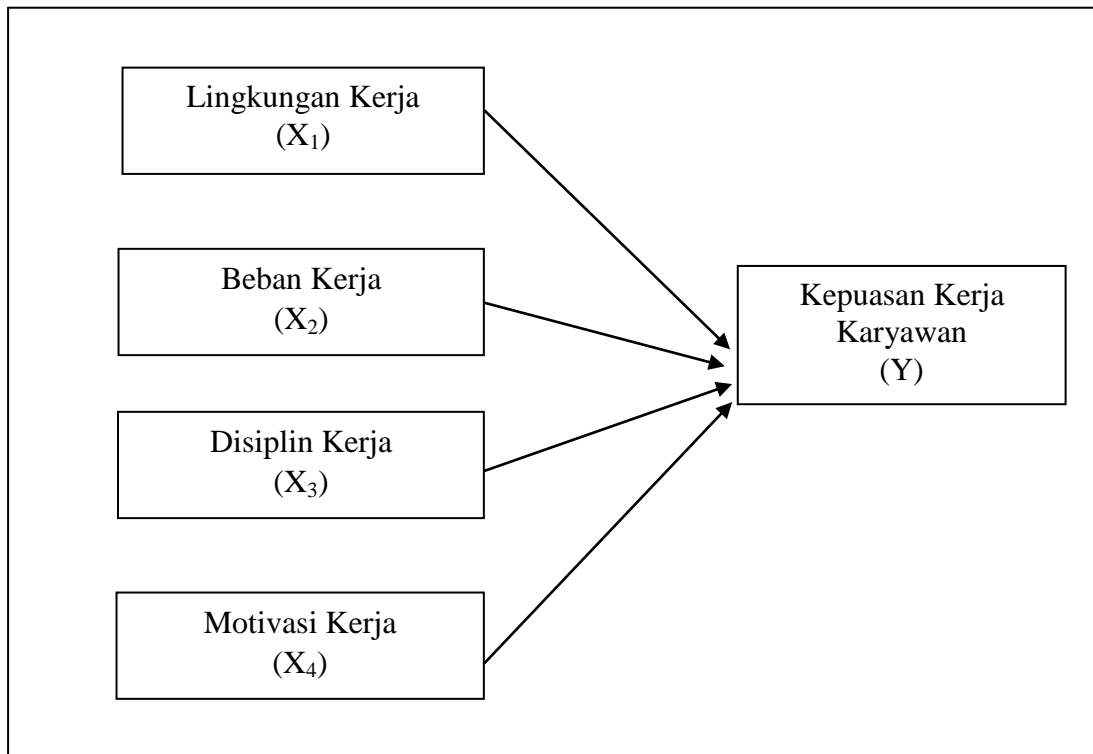
Pada dasarnya motivasi kerja bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Seseorang yang termotivasi cenderung akan memberikan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab untuk dirinya, sebaliknya jika seseorang kurang memiliki motivasi maka mereka cenderung akan memberikan kemampuan yang kurang maksimal baik dalam bekerja ataupun hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Begitu pentingnya motivasi bagi karyawan sehingga banyak ahli yang memberikan definisi tentang motivasi kerja.

Motivasi kerja itu sendiri adalah sebuah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan saat melakukan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka salah satu yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan perusahaan.

### **2.3.1. Kerangka Pikir**

Kriteria utama suatu kerangka pemikiran adalah bisa meyakinkan sesama ilmuwan, adalah alur pemikiran yang logis serta membangun suatu kerangka berfikir sehingga mendapatkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berfikir merupakan sintesa berupa hubungan antar variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan dan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi Kerja (X4) merupakan variabel bebas (independent variabel), sedangkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang perumusan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pikir, sebagai berikut



**Gambar 2. 2** Kerangka Pikir

Adapun kerangka fikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel independen atau bebas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan motivasi kerja ( $X_4$ ).
2. Variabel dependen atau terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### **2.3.2. Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- 1) Diduga adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Dharma Jaya
- 2) Diduga adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Dharma Jaya
- 3) Diduga adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Dharma Jaya
- 4) Diduga adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Dharma Jaya