

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan SDM untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi kegiatan perencanaan, pengembangan, penarikan, seleksi, pengendalian yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sedarmayanti (2017:6) terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial MSDM

a) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer harus perhatikan fungsi perencanaan.

b) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan, maka akan implementasikan oleh organisasi dan karyawannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c) Pengawasan

Fungsi pengawasan untuk mengadakan pengamatan atas pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan rencana. Bila terjadi penyimpangan, maka diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi operasional MSDM

a) Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan untuk memperoleh SDM yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM meliputi perencanaan, penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi.

b) Pengembangan SDM

Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep konsep dan teori. Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Sikap pelatihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c) Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi balas jasa adalah pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung. Dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai agar pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

d) Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian pegawai adalah upaya untuk memperoleh keamanan karyawan dan perusahaan. Perusahaan harus memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau

kebijakan terkait masalah SDM. Seperti pengaduan, tuntutan, tindakan disiplin, dan lainnya.

e) **Pemeliharaan pegawai**

Fungsi pemeliharaan pegawai adalah upaya memperhankan kesinambungan dari keadaan pegawai yang telah dicapai sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya.

f) **Pemutusan hubungan kerja**

Fungsi pemutusan kerja akan mengakibatkan penuh tantangan dan kompleks karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja karyawan, seperti uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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 dan ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para karyawan.
3. Adanya sanksi bagi pelanggar.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini di karenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai baik atasan atau

bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

2.1.2.2. 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 organisasi dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Diantaranya sikap, perilaku, pola kehidupan yang baik. Dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu lama. Salah satu proses membentuk kepribadian tersebut di lakukan melalui melalui proses latihan. Latihan tersebut di lakukan secara bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personil yang ada di dalam organisasi tersebut.

- 3) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang di sertai sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Sanksi atau hukuman dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi kuat serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku.

2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Disiplin termasuk sikap mental pegawai yang

dimaksud sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam organisasi, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan dan akhirnya terhadap integritas moral dan reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.2.4. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:15) 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 dilakukan oleh atasan langsung dengan bawahan segera.
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

2.1.2.5. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:18) bentuk disiplin kerja terbagi 3 macam diantaranya :

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi. yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi di berlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib di taati oleh semua pegawai.

2) Disiplin Korektif

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

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan memberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan dan di turunkan pangkat atau di pecat.

2.1.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018:356) Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah dimiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan.

2. Tingkat kewaspadaan

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

3. Ketaatan pada standar pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi dan dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan pekerjaan.

Ketaatan pada peraturan pekerjaan dimaksudkan demi kebaikan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.2.7. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:19) pendekatan disiplin kerja terbagi menjadi tiga bagian diantaranya :

1. Pendekatan Disiplin Moderen

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan dan kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan disiplin moderen berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara untuk menghindarkan bentuk hukuman secara fisik

melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Tradisional

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, serta pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Adanya pendekatan disiplin dengan cara pemberian hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan pahami oleh semua karyawan, disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku, serta bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.8. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Indikator ketaatan waktu, seperti:
 - a) Masuk kerja tepat waktu.
 - b) Penggunaan waktu secara efektif.
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:
- Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - Target pekerjaan.
 - Membuat laporan kerja harian.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa 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.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Teori Motivasi Maslow 1954



Gambar 2.1. Teori Motivasi Maslow 1954

- a) Kebutuhan Fisiologi (*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 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. Maslow (1954)

b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety / Security Needs*)

Sebuah kebutuhan akan rasa aman diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari ancaman 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. Maslow (1954)

c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

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. Maslow (1954)

d) Kebutuhan penghargaan (*Rewards Needs*)

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 akan ingin dihargai oleh orang lain. Seorang ingin merasa sangat dibutuhkan oleh orang

lain dan ingin orang lain melihat dirinya sebagai seseorang yang sangat normal. Maslow (1954)

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan dari tatanan tertinggi dan kebutuhan ditemukan pada orang yang kebutuhannya selalu terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk pelayanan sosial atau meditasi. Dengan cara aktualisasi diri seseorang yang dianggap sudah lebih terdahulu dihargai. Seseorang akan melakukan pelayanan bagi orang lain sehingga menjadikan dirinya bermakna lebih dari orang banyak. Maslow (1954)

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:27) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut 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 dimotivasinya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

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

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut 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 merangsang seseorang berperilaku dan giat kerja.

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 (wibawa) dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise (wibawa) timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

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

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3.5. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 28) ada dua jenis motivasi kerja diantaranya yaitu:

1) Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. yang termasuk motivasi dalam diri adalah

- a) Kebutuhan.
- b) Harga diri.
- c) Harapan pribadi.
- d) Kepuasan kerja.
- e) Prestasi kerja yang dihasilkan.

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 atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan.
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat orang bekerja.
- d) Situasi lingkungan kerja.
- e) Gaji.

2.1.3.6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

Indikator :

1) Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena 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 setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang 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 ditolak, seperti:

- a) Pujian atas keberhasilan karyawan
- b) Penilaian prestasi kerja karyawan

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) 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 alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang optimal. Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja atau termotivasi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat lingkungan kerja yang termotivasi adalah seseorang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan standar alat-alat perlengkapan kerja memadai dan memiliki waktu yang ditentukan.

2.1.4.3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) Lingkungan kerja dapat di bagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1) Pelayanan kerja

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

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan.
- c) Pelayanan kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, dan keamanan karyawan.

3) Hubungan karyawan

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

2.1.4.4. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut sedermayanti (2017:19) Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan, dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.1.4.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Sirkulasi di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diberikan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu dengan metabolisme. Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

4. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, kecepatan udara, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu faktor yang menyebabkan hambatan dalam bekerja. Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi.

6. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Dekorasi berkaitan dengan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.

7. Bau-bauan ditempat kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2017:27) Faktor lingkungan kerja non fisik yaitu :

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan adalah sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai karyawan.
- 2) Kerjasama antar kelompok atau rekan kerja adalah sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok atau rekan kerja.

2.1.4.6. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) Indikator dan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu :

- 1) Indikator lingkungan kerja fisik :
 - a) Penerangan cahaya.
 - b) Suhu udara.
 - c) Kebersihan.
 - d) Penggunaan alat perlengkapan kerja.
 - e) Keamanan bekerja.
- 2) Indikator lingkungan non fisik:
 - a) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.
 - b) Hubungan kerja antar rekan kerja.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap tenaga kerja yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih suka situasi kerjanya.

Menurut pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, melalui penilaian terhadap salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

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 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 yang baik.

Menurut Afandi (2018:76) Mengemukakan bahwa selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

1. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

2. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

3. Gaji atau upah (*pay*)

Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:79) ada beberapa pengaruh kepuasan kerja diantaranya:

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja, jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang di terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa yang unggul. Dengan kata lain performa kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*Abseinteisme*)

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan keridakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dari dan kemampuan untuk hadir.

3. Keluarnya Pekerja (*Turnover*)

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

4. Respon terhadap ketidakpuasan

Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan kerja yaitu:

- a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglec*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d) Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.5.4. Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018:82) dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti diuraikan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang. Pekerjaan yang tidak membosankan, pekerjaan yang memberikan status.

2. Gaji

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

3. Promosi

Kesempatan dipromosikan memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda dan bervariasi imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.

5. Rekan Kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

6. Kondisi Kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas

Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator kepuasan kerja 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 memulai kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

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

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Suprapti *et al* (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas sebanyak 80 responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) analisis *outer model*, koefisien determinasi, dan analisis *inner model*. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Hakim *et al* (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Syariah Tbk Kc Jakarta Wahid Hasyim sebanyak 80 responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis *outer model*, koefisien determinasi, uji *f square* dan analisis *inner model*. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian dilakukan oleh Astuti *et al* (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres Kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa sebanyak 38 responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Teknik analisis penelitian ini menggunakan permodelan statistik SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Andjarwati *et al* (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maspion 1 Divisi Maxim dari departemen Spray Coating sebanyak 70 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis Goodness of Fit dalam model

Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Yuliantini dan Santoso (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat sebanyak 70 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. Alat analisis penelitian ini menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Emily dan Kadang (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Temara Mas Sakti sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Alat analisis menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Mustofa (2018) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk sebanyak 40 responden. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis penelitian ini menggunakan SPSS versi 2.3. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Wijayanto & Hermanto (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cabang Narogong sebanyak 75 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier baik sederhana maupun berganda. Alat analisis penelitian ini menggunakan SPSS versi 2.5. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, tanggung jawab mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Dari kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasakan kepuasan apabila karyawan mengerjakan tugas pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Astuti *et al* (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dengan adanya penjelasan tersebut karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik dari dalam diri karyawan tersebut. Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh

Hakim *et al* (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang optimal. Dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan Afandi (2018:66). Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan oleh Suprpti *et al* (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4. Pengembangan Hipotesis

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

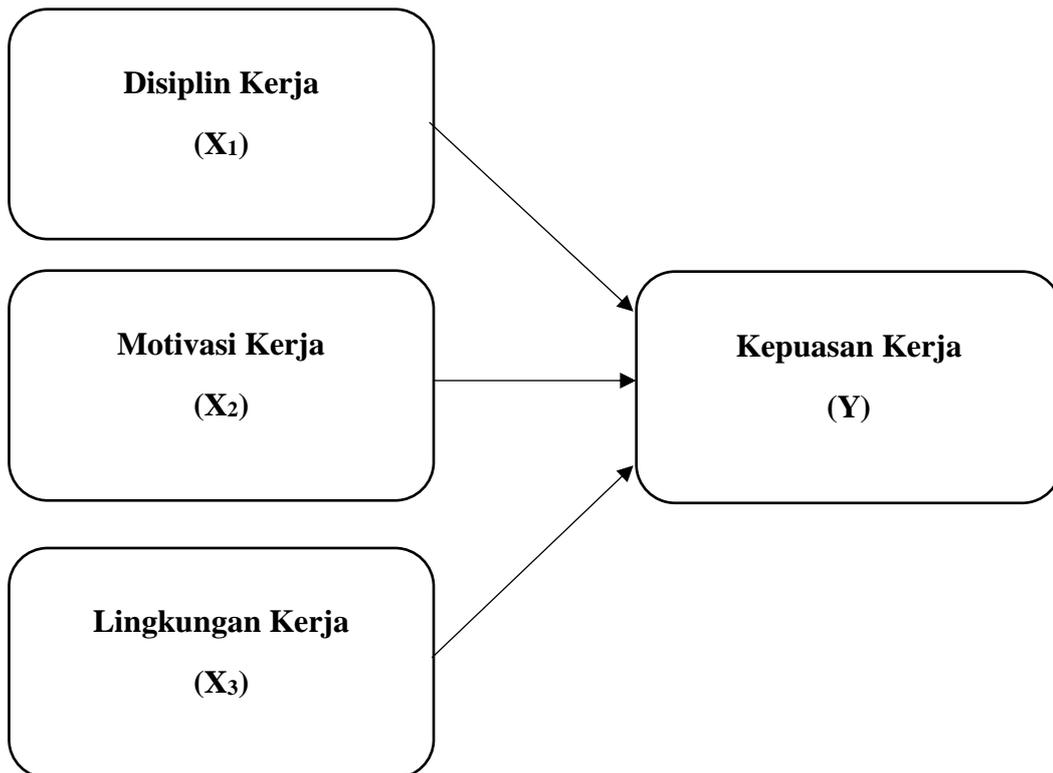
- 1) Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
- 2) Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskemas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
- 3) Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskemas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai isu penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis. Hubungan antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, perlu dijelaskan secara teoritis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan tujuan literatur dan penelitian sebelumnya dan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja

(X₃) merupakan variabel bebas (Independent Variabel), sedangkan Kepuasan Kerja (Y) merupakan variabel terikat (Dependent Variabel).

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



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- 1) Disiplin Kerja disimbolkan sebagai variabel independen X₁.
- 2) Motivasi Kerja disimbolkan sebagai variabel independen X₂.
- 3) Lingkungan Kerja disimbolkan sebagai variabel independen X₃.
- 4) Kepuasan Kerja disimbolkan sebagai dependen Y.