

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Amstrong (2016:7) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis, terintegrasi & koheren terhadap ketenagakerjaan, pengembangan perusahaan dan kesejahteraan pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perusahaan membangun tenaga kerja serta menciptakan kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan membangun tenaga kerja serta menciptakan kinerja sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan (Boxall dan Purcell, 2016:7).

Menurut Sutrisno (2016:6) mengungkapkan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja organisasi menjadi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi & memakai beberapa fungsi & aktifitas buat memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif & adil bagi kepentingan individu, organisasi & masyarakat.

Menurut Sinambela (2016:9) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik melalui kegiatan penerapan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian) dan penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (analisa dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan).

Sedangkan menurut Handoko (2014:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia dengan cara Menurut Sutrisno (2016:6) menjelaskan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Simambela (2016:9) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik melalui kegiatan penerapan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian) dan penerapan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (analisa dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi penempatan, pelatihan, pemotivasian, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan).

Sedangkan menurut Handoko (2014:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia dengan cara melaksanakan fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian dan melaksanakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, agar apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai kinerjanya lebih efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya yang telah ditetapkan.

2.2 Disiplin kerja

Menurut mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk mengakan pedoman organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2014: 193) menyatakan bahwa kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di sebuah organisasi. Pegawai disiplin memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam, mnenjalankan tugas dan pekerjaannya.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat zainal (2011: 825) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sementara menurut Darajat (2015: 93) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin disiplin yang berarti kesopanan dan latihan kerohanian serta latihan pengembangan tabiat. Sutrisno (2016: 86) yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk patuh dan taat pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan disiplin kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan Atau seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan dan peraturan perusahaan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut hendra et al (2017:90) terdapat 5 faktor meliputi motivasi, pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan dan yang terakhir faktor berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh putra *et al* (2016: 84) meliputi keteladanan pemimpin, waskat, kletegasan pemimpin, sanksi dan hukuman.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan, kemampuan pegawai, pendidikan, pelatihan, motivasi, kompensasi, keteladanan pemimpin, waskat, ketegasan pemimpin, kesejahteraan, sanksi dan hukuman.

2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan mendisiplinkan adalah untuk memastikan bahwa karyawan mampu berperilaku sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sinambela (2016:40) tindakan mendisiplinkan dapat membantu karyawan untuk lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dalam jangka waktu panjang. Menurut Siswanto (2018) dalam Sinambela (2016: 40-42) tujuan disiplin kerja yaitu:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja, untuk memastikan keberlangsungan perusahaan.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Peraturan tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan peraturan manajemen.
 - b) Agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara baik dan memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana yang ada di perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku diperusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka

panjang. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan dan karyawan mampu mentaati norma-norma yang berlaku diperusahaan. Tindakan pendisiplinan dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dalam bekerja, tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu yang lebih baik.

2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif, adalah upaya menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan karyawan untuk bersikap disiplin.

2) Disiplin Korektif, adalah upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan yang berlaku. Peraturan ini memberlakukan pemberian sanksi apabila karyawan melanggar peraturan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya mematuhi dan mentaati peraturan yang ada diperusahaan. Sanksi atau hukuman diberikan bertujuan untuk mengoreksi dan memberikan rasa jera agar karyawan tidak melakukan kesalahan lagi.

2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin seseorang di tempat kerja baik atau buruk tidak hanya terlihat, tetapi dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2017:89), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Tingkat kompensasi dapat mempengaruhi terciptanya disiplin, pekerja akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, jika mereka merasa telah menerima jaminan kompensasi yang sepadan dengan usaha yang mereka bawa ke perusahaan. Jika diberi kompensasi yang tepat, mereka akan bekerja dengan tenang, rajin, dan selalu berusaha melakukan yang terbaik yang mereka bisa. Jika kompensasi yang diterima jauh dari mencukupi, maka ia akan berpikir untuk mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga ia sewaktu-waktu mangkir dan sering meminta cuti. Namun, kompensasi yang memadai tidak serta merta menjamin disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali untuk menegakkan kedisiplinan karyawan, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti cara pemimpin menerapkan disiplinnya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan. Aturan disiplin telah ditetapkan, misalnya pengaturan jam kerja, maka manajer tidak akan terlambat bekerja dari waktu yang telah ditentukan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan untuk meniru sikap positif pemimpin.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dilakukan di perusahaan. Jika tidak ada aturan tertulis khusus untuk digunakan sebagai panduan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika aturan dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan dan dapat bervariasi tergantung pada kondisi dan situasi. Oleh karena itu, disiplin akan ditegakkan dalam bisnis. Jika ada aturan tertulis yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, karyawan akan yakin bahwa siapapun dan semua orang akan dihukum tanpa diskriminasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan atas tingkat pelanggaran yang telah dilakukannya, dengan tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada seluruh

karyawan merasa mereka merasa terlindungi dan dalam hati berjanji tidak akan melakukan hal yang sama. Jika pimpinan tidak berani bertindak meskipun karyawan secara terang-terangan telah melanggar disiplin, hal ini akan sangat mempengaruhi suasana kerja di perusahaan. Tanpa pemimpin yang berani menghukum banyak karyawan akan mengatakan untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin tidak pernah dihukum.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan perusahaan harus ada pengawasan untuk membimbing karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Tapi itu juga sifat manusia mereka selalu ingin bebas, tidak terlihat terikat atau terikat oleh aturan apapun. Dengan adanya pengawasan, sedikit banyak pegawai akan terbiasa menegakkan disiplin kerja. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan tidak hanya senang menerima gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Mereka ingin mendengar keluhan dan masalah mereka serta mencari jalan keluar. Pemimpin sukses yang sangat peduli terhadap karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik karena akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, hal ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan, semangat kerja, dan semangat kerja karyawan.

6. Kurangnya norma-norma yang mendukung tegaknya disiplin

Dalam suatu organisasi harus menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif seperti sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, saat bertemu di lingkungan kerja.
- b. Berikan pujian pada waktu dan tempat, sehingga karyawan merasa bangga juga.
- c. Melibatkan karyawan dalam pertemuan rutin, terutama yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
- d. Menjelaskan kapan harus meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, menginformasikan, dimana dan tentang perusahaan bahkan kepada bawahan.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak langsung melaksanakan proses produksi di dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan di dalam perusahaan. Menurut Nitisemito (2018:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2008:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari (2018:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang telah dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016:26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (20016:36) Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya.

2.3.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja fisik meliputi:

a) Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Penerangan/cahaya merupakan unsur penting dalam lingkungan kerja yang bermanfaatnya bagi karyawan guna mempermudah pekerjaan, penerangan yang baik akan membantu terdapatnya suatu tempat yang aman, mempermudah pelaksanaan kegiatan dan membantu pengelihatannya lebih jelas, dengan demikian kinerja karyawan pun akan meningkat. Namun perlu diperhatikan penerangan yang baik adalah penerangan yang tidak menyilaukan.

Keuntungan penerangan yang baik Menurut Moekijat (2017:136) :

a. Perpindahan pegawai berkurang

- b. Semangat kerja lebih tinggi
- c. Prestise lebih besar
- d. Hasil pekerjaan lebih banyak
- e. Kesalahan berkurang
- f. Keletihan berkurang

b) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen menjadi faktor penting yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk compositions metabolisme. Udara yang berada disekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen membuat karyawan merasa sejuk dan segar selama bekerja. Hal tersebut membuat mereka semangat lagi dalam bekerja. Siklus udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman. Pertukaran udara sangat dibutuhkan di ruang kerja yang terdapat banyak orang, siklus udara yang baik membuat karyawan mendapatkan oksigen yang cukup. Untuk menciptakan siklus udara yang baik adalah dengan tersedianya ventilasi yang cukup, perusahaan juga bisa menyediakan fasilitas kipas angin dan cooling (AC) untuk menunjang kinerja karyawan.

c) Temperatur di Tempat Kerja

Saat keadaan ordinary, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia akan menyesuaikan diri menjaga temperatur di dalam tubuhnya agar ordinary. Menurut sedarmayanti (2011:30) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup, karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuannya dalam beradaptasi dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang.

d) Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan dapat mempengaruhi perasaan dan pikiran

karyawan. Warna merah dipandang memiliki sifat warna yang dinamis, merangsang dan panas, warna ini mempunyai pengaruh menimbulkan semangat kerja karyawan. Warna kuning dikenal dengan warna yang mencerminkan sifat anggun, bebas, dan hangat. Warna kuning mempunyai pengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata. Warna biru dipandang memiliki sifat warna yang tenang, tentram dan sejuk, warna ini mempunyai pengaruh yang dapat mengurangi tekanan atau ketegangan. Pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada ruang kerja dapat memberikan semangat dan kenyamanan bekerja bagi karyawan.

e) Kebersihan di tempat kerja

Perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya, karena selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan kerja. Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya kewajiban dari para petugas kebersihan saja melainkan karyawan juga harus menjaga kebersihan, karena kebersihan suatu perusahaan merupakan tanggung jawab bersama.

f) Keamanan di tempat kerja

Keamanan karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan. Guna menjaga keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan bekerja dengan aman, tidak ada tekanan atau kekhawatiran dalam bekerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja aman dengan cara memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan memasang CCTV.

2.3.2 Lingkungan kerja non fisik

Menurut Nitisemito (2018:139) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan. Berikut penjelasan mengenai unsur lingkungan kerja non fisik :

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjadi saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Hariandja (2002:298) menyatakan penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan – tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan - perubahan kebijakan. Hubungan ini harus dijaga agar selalu harmonis, dengan saling menjaga etika dan menghargai satu sama lain untuk menimbulkan suasana lingkungan kerja yang nyaman.

2) Hubungan antar Karyawan

Menurut Hariandja (2018:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Hubungan antar karyawan merupakan hubungan yang selalu terjadi dan tidak bisa dihindari, karena biasanya karyawan bekerja dalam satu ruangan sama yang akan menimbulkan interaksi satu sama lain.

2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya, diantaranya:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mencapai pekerjaan yang aman dan lancar. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan sistem tubuh yang sempurna untuk dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun, daya adaptasinya terbatas yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dibandingkan dengan keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban Tempat

Kelembaban adalah jumlah air di udara yang biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berkaitan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan hubungan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerak udara dan panas udara mempengaruhi keadaan tubuh manusia yang selalu berusaha mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan organisme untuk mempertahankan adanya proses metabolisme. Udara dikatakan kotor jika kadar oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas-gas berbau yang berbahaya bagi kesehatan organisme. Sumber kesejukan utama adalah taman disekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu masalah polusi yang sedang berusaha diatasi oleh para ahli adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan telinga. Hal ini tidak diinginkan karena dalam jangka panjang, suara dapat mengganggu ketenangan kerja, mengganggu pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan dapat mengganggu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, sehingga perlu dihindari kebisingan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, dan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, termasuk getaran tersebut yang diteruskan ke tubuh pekerja dan dapat

menimbulkan akibat yang merugikan. Getaran mekanis umumnya sangat tidak nyaman bagi tubuh karena tentu saja tidak diatur dalam hal intensitas maupun frekuensi.

7. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi di tempat kerja, dan bau tertentu dapat mempengaruhi kepekaan penciuman dan dianggap sebagai bau. Menggunakan AC yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau tidak sedap di tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja diteliti dan direncanakan secara menyeluruh. Bahkan, karyawan bisa memisahkan warna dari penempatan dekorasinya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh yang besar terhadap emosi. Sifat dan efek warna dapat menimbulkan emosi seperti kegembiraan dan kesedihan. Karena sifat warna dapat merangsang emosi manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi bukan hanya tentang mengatur tata letak, tata warna, peralatan, dan pekerjaan lainnya, karena dekorasi harus dilakukan dengan perencanaan warna yang baik.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para ahli, musik lembut yang sesuai dengan suasana hati, waktu dan tempat dapat membangunkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan Tempat Kerja

Untuk menjaga keamanan lokasi dan kondisi lingkungan kerja, perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keselamatan kerja adalah satuan pengamanan (SATPAM).

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:29) indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan peralatan, dan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

2. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan serta perilaku orang dalam bekerja.

3. Penerangan

Penerangan disini bukanlah pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik daripada karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi kerja para karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila music yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja serta iramanya cukup.

6. Kebisingan

Kebisingan adalah gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara kendaraan bermotor dan sebagainya

2.4 Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2018:225). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapaikepuasaan (Hasibuan, 2018:142).

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016:93).

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan mempengaruhi seseorang untuk dimiliki intesitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.4.1 faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dilihat dari sudut:

1. Kesejahteraan karyawan
2. Penghargaan
3. Lingkungan kerja
4. Masa kerja
5. Pendidikan dan latihan kerja

2.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut maslow (2014:145) bahwa ada lima tingkatan hierarki kebutuhan dan ini dijadikan sebagai indikator motivasi yaitu:

1. kebutuhan fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan

makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.

2. kebutuhan Rasa aman (*safety*), yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain
4. kebutuhan pengakuan (*esteem*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi

2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2017:74), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Ahmad et.al (2018:85), *job satisfaction means how employee of an organization feels about workout*. Yang berarti kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang positif atau negatif karyawan yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka begitu juga sebaliknya.

Menurut Handoko (2018:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan

memandang pekerjaan mereka,kepuasaan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya .

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja yang berkaitan dengan kompensasi dari perusahaan, kerjasama antar karyawan, kondisi kerja karyawan yang bisa mempengaruhi faktor karyawan yang bisa mempengaruhi faktor karyawan yaitu faktor *fisiologis* seorang karyawan dalam bekerja

2.5.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Teori 2 Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan serta ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia serta menimbulkan ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, pengawasan, serta hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semaki puas. *Value theory*

memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius dengan menekankan pada nilai-nilai teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.5.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Wibowo (2017:417) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan *value attainment* merupakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Komponen Genetik (*Dispositional atau Genetic Components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.5.3 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Pedoman meningkatkan kepuasan kerja sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana cara agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Wibowo (2017:416) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak

hanya untuk gaji serta upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory* mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila *fringe benefit* yang paling mereka inginkan kepuasan kerjanya cenderung naik.

3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya
Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

2.5.4 Respon Terhadap Ketidakpuasaan Kerja

Ketidak puasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara yang akan ditunjukkan oleh seorang pekerja. Menurut Robbins (2017:118) berikut adalah cara yang biasanya ditunjukkan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruksi untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif tetapi *optimistic* dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki termasuk dengan berbicara dengan organisasi di

hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemen melakukan hal yang benar.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk termasuk kemungkinan atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, serta meningkatkan tingkat kesalahan.

2.5.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mariam (2018:34) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Kepuasan terhadap promosi

Proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

3. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Orang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang sama.

4. Kepuasan terhadap atasan

Seseorang yang menyelia atau mempunyai wewenang untuk memberikan arahan kepada bawahan.

5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja,

motivasi internal, prestasi kerja yang tinggi, dan tingkat kemangkiran yang rendah serta tingkat turnover yang rendah.

2.6 Review penelitian terdahulu

Sebagai pedoman dan pertimbangan untuk melakukan penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta), studi ini dilakukan terhadap penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian saat ini. Oleh sebab itu akan dijabarkan penelitian terdahulu yang topiknya sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian pertama, Nunu Nurjaya (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona” Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section yang diperoleh dari sumber data primer. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari penelitian ini diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

Penelitian kedua, Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Rumah Sakit Islam

Banjarmasin)” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan pada pegawai non medis Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Ada 55 responden yang telah dipilih sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan adalah metode survei, sedangkan jenis penelitiannya adalah explanatory research. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi dibantu oleh IBM Version 24 Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai RS Islam Banjarmasin; (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin; (3) Komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai RS Islam Banjarmasin; (4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai RS Islam Banjarmasin.

Penelitian ketiga, Muhammad Ilham (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dan sampel yang digunakan adalah 37 karyawan dengan menggunakan purposive sampling karena teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi sebesar 0,625 dan t-statistik sebesar 6,441 yang melebihi nilai t-tabel dengan nilai 1,96. dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi sebesar 0,360 dan t-statistik sebesar 2,933 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel dengan nilai 1,96.

Penelitian keempat Jose Beno, Dody Nata Irawan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sampel sebanyak 100 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Penelitian kelima Mr. Wahyudi (2019), dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” Buruknya kinerja pegawai bukan hanya soal sikap, hal lain seperti tidak tercapainya target dan keluhan pelanggan. Oleh karena itu diperlukan studi kinerja, dan penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, metode penelitian menggunakan asosiatif kausal, unit analisis adalah pegawai bank, dan instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 52 dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Selanjutnya penelitian dilakukan dengan pengujian dengan tahapan analisis yang meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya kurang motivasi dan aturan disiplin.

Penelitian keenam, Yuli Yantikan (2018), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Pemkab Bondowoso)” untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup uji F, uji T, Uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian uji T menyatakan bahwa, lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos karyawan (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke tujuh, Rima Dwining Tyas (2018), dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Pertamina (PERSERO) RU IV Cilacap)” Perusahaan dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan, saat karyawan memiliki Disiplin kerja dan Lingkungan kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang berjumlah 1258 orang, sampel sebanyak 93 responden yang merupakan karyawan dari PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

proportional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 24.0. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke delapan, Dinarizka Leksi Primandu (2019), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Perkeretaapian Indonesia (persero) Daop IX jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan teknik pengambilan sampel proporsional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Daop IX Jember yang berjumlah 163 orang. Pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 responden. Perolehan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data diolah dengan menggunakan analisis SEM dengan program IBM SPSS AMOS 20. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Penelitian ke sembilan, Anggreany Hustia (2021), dengan judul “*Influence Of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline On Employee Performance at PT.Truba Jaga Cita*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaga Cita. Populasi penelitian adalah 195 karyawan dan sampel sebanyak 131 orang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis melalui uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Truba Jaga Cita. Hasil uji hipotesis melalui uji t menyatakan bahwa pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaga Cita. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaga Cita. Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Truba Jaga Cita.

Penelitian ke sepuluh, Baiq Lisma Rossalia Budirianti (2020), dengan judul *“The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and The Work Environment On The Performance of Contract Employee at Bank Indonesian Mataram Branch office”*. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. 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. Populasi penelitian adalah 110. 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 mempunyai pengaruh efek pada karyawan.

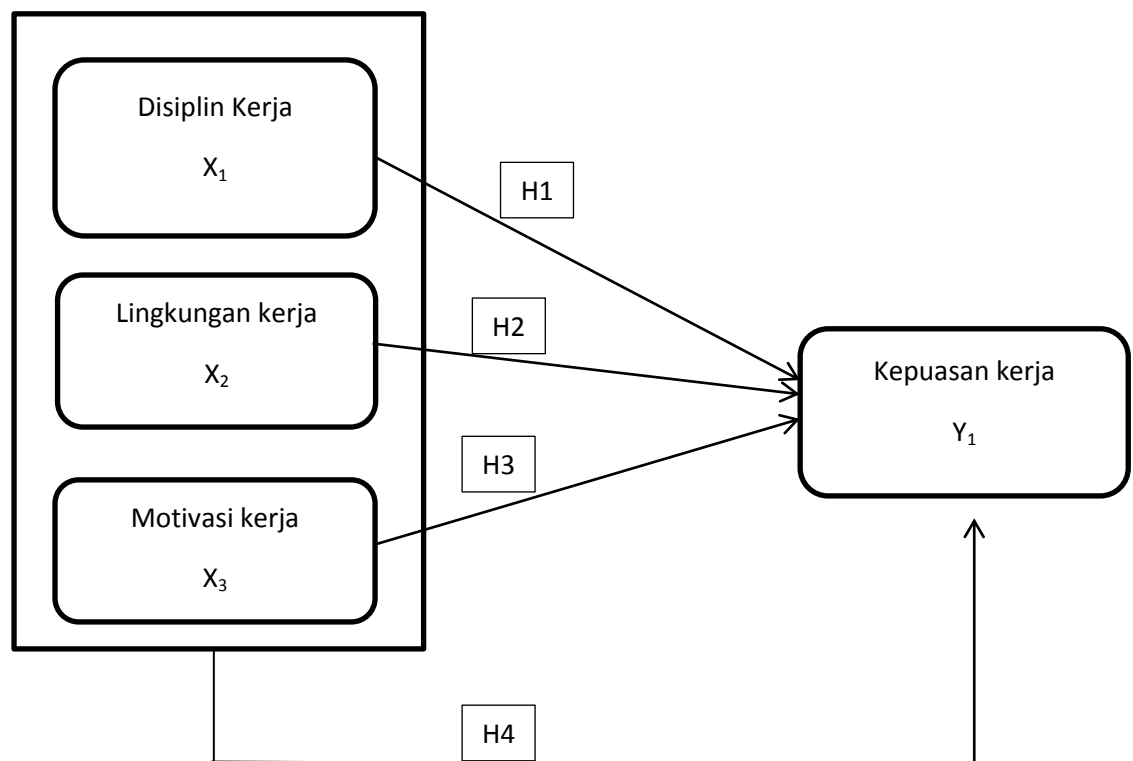
Penelitian kesebelas, Awang Mada Kurnia (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Askes (Persero), Cabang Boyolali)" Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 34 karyawan dan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis

jalur. Untuk menganalisis data menggunakan SPSS versi 17.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai sebesar 0,000. Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) dengan nilai α nilai 0,041. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) dengan nilai 0,037.

2.7 Kerangka Konseptual Penelitian

2.7.1 Kerangka fikir

Untuk memudahkan penyusunan penelitian, maka penulis menggunakan skema kerangka fikir. Berikut gambar dari kerangka fikir berdasarkan paparan variabel terkait pada penelitian ini:



Adapun kerangka fikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1. Variabel independen atau bebas pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3),
2. Variabel dependen atau terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y_1).

2.8 Keterkaitan antar variabel

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja. hal ini didukung oleh peneliti hasibuan (2019: 83) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.8.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Pro. DKI Jakarta . Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2018:54) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja antara hubungan atasan dengan karyawan maupun hubungan antar karyawan itu sendiri dalam terjalin dengan baik maka setiap karyawan akan merasakan ketenangan dan kesenangan setiap kali melakukan aktivitas kerja sehingga setiap karyawan akan mampu bekerja dengan maksimal dan optimal sesuai dengan tugasnya masing-masing.

2.8.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hardiyana dan Nurhadian (2018: 84) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika setiap karyawan atau karyawan sudah motivasi dari dirinya sendiri maupun motivasi itu datang dari perusahaan yang akan memberikan penghargaan dan sejenisnya, maka karyawan

akan bekerja dengan rasa puas dan senang sehingga proses kinerja dan hasil kinerja yang diharapkan perusahaan dapat dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.9. Pengembangan Hipotesis

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

1. Diduga Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
2. Diduga Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta
3. Diduga Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta.
4. Diduga Terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta.