

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu di atur sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik di dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai). Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:16) terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

### a. Fungsi Manajerial

#### 1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

#### 3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil Tindakan atau penyusunan Kembali rencana untuk menyesuaikan yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

#### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kulaitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia ini menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia.

2) Pengembangan

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui Latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, Tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:11) terdapat empat tujuan sumber daya manusia yaitu :

a) Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan supaya organisasi bisa bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan ataupun tantangan publik, dan meminimalkan akibat negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga diharapkan bisa tingkatkan mutu masyarakat dan menolong memecahkan permasalahan sosial.

b) Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mempunyai sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya menggapai tujuan.

c) Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia wajib menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d) Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara

pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan**

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain

Dari definisi menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa merasa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

## **2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011:34) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja sebagai dimensi terbagi menjadi dua macam yaitu :

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

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja.

Indikator pada dimensi ini adalah :

- a. Penerangan di tempat kerja
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
- c. Kebisingan di tempat kerja

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

Keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan. Indikator dari dimensi ini adalah :

- a. Hubungan antara rekan kerja setingkat
- b. Hubungan antara atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sofyan (2013:20) menyebutkan secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat bekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Busro (2018:51) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

#### **2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi internal yaitu motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri



karyawan yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras, dapat berupa kesadaran mengenai pentingnya makna pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator motivasi internal menurut Handoko (2008:46) meliputi:

1. Tanggung jawab karyawan,
2. Melaksanakan tugas,
3. Mempunyai tujuan yang jelas,
4. Umpan balik pekerjaan,
5. Perasaan senang bekerja,
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain,
7. Mengutamakan prestasi.

Motivasi eksternal yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri individu karyawan, berupa kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Indikator motivasi eksternal meliputi:

1. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja,
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya,
3. Bekerja untuk memperoleh insentif, penghargaan.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2016:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

#### a. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk



mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadangkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

b. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sini terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila karyawan mempunyai seorang *supervisor* yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila

perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas.

- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan.

#### **4. Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan dalam Sitorus (2020:65) tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktivitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hambali (2016:214) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Fahmi (2016:65) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan Sinambela (2018:335) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

## **2. Dimensi Disiplin Kerja**

Dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2016:94) adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu di lihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Sutrisno (2016:189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa

yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawas pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi



juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **4. Manfaat Disiplin Kerja**

Manfaat disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

#### **2.1.5 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2016:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Efendi (2002:209) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif atas pekerjaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan. Sedangkan teori menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata

lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan dengan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

## **2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

a. pekerjaan itu sendiri dengan indikator :

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Kesempatan untuk belajar
- 3) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab

b. Kompensasi dengan indikator :

- 1) Gaji pokok
- 2) Tunjangan

c. Kesempatan promosi dengan indikator :

- 1) Peningkatan kemampuan pegawai
- 2) Peningkatan jenjang karir

d. Pengawasan dengan indikator :

- 1) Hubungan antara atasan dengan bawahan
- 2) Bimbingan dan pengarahan atasan

e. Rekan kerja dengan indikator :

- 1) Hubungan kerja sesama pegawai
- 2) Hubungan sosial sesama pegawai

### **3. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2016:86) berpendapat ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor psikologi, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan lingkup seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja dan bakat dan keterampilan faktor social, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan lingkup seperti interaksi sesama karyawan, interkasi dengan atasan, interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- b. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan dan kondisi Kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- c. Faktor finansial, berhubungan dengan kejaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.

### **4. Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Robinson dan Corners (2000) dalam Milyani (2018:156), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Disamping itu bersumber dari jurnal dan skripsi untuk mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

Beberapa penelitian terdahulu yang ditujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Lulu Novean Sitinjak/2018/Peng aruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif  Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik.

No	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
2	Widhayani Putri S dan Utama Wisnu W/2020/Pengaru h Mutasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia	Dalam penelitian ini menggunakan variabel yaitu Mutasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif  Analisis Regresi Linier Berganda  Analisis Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan penelitian, variabel mutasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Ahmad Fadli/2020/Peng aruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Modern Plasindo Mutiara	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Promosi Jabatan (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif  Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan promosi jabatan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja sebesar 61.2 % sisanya oleh faktor- faktor yang tidak diteliti.
4	Rizky Aulia/2020/Peng aruh Lingkungann Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen.	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif  Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
5	Zuhada Nurul/2017/Pengaruh Perilaku pemimpin dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Perilaku Pemimpin (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode Kuantitatif  Analisis Regresi Linier Berganda	Semakin kuat budaya organisasi perusahaan, semakin baik juga kepuasan kerja karyawan
6	Febriani, Hesty Dwi/2016/Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya	Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Motivasi (X1) Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) Karyawan	Metode Kuantatif  Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi suatu sekumpulan kekuatan yang energik yang mengkordinasi diri seorang pekerja.
8	Maylisa, Riri, Ansori/2019/Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai BPKPAD di Madinah.	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1) Loyalitas (X2) Organizational Citizenship Behavior (Y)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi kemampuan, keterampilan dan harapan-harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi dan diperkuat oleh peneliti.

No	Nama/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
9	Raharjo, Muji, Anggraini, Marcell Animadi/2016/P eran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behayiaor (OCB)	Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Organizational Citizenship Behayiaor (Y)	Sensus	Hasil penelitian inimenyatakan Kepuasan Kerja dapat menyikapi emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
10	Oka Pramadita/2015/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lingkungan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO)	Dalam pennelitian ini menggunakan empat variabel yaitu Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Lingkungan Kerja (Y)	Metode Kualitatif Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil variabel motivasi disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

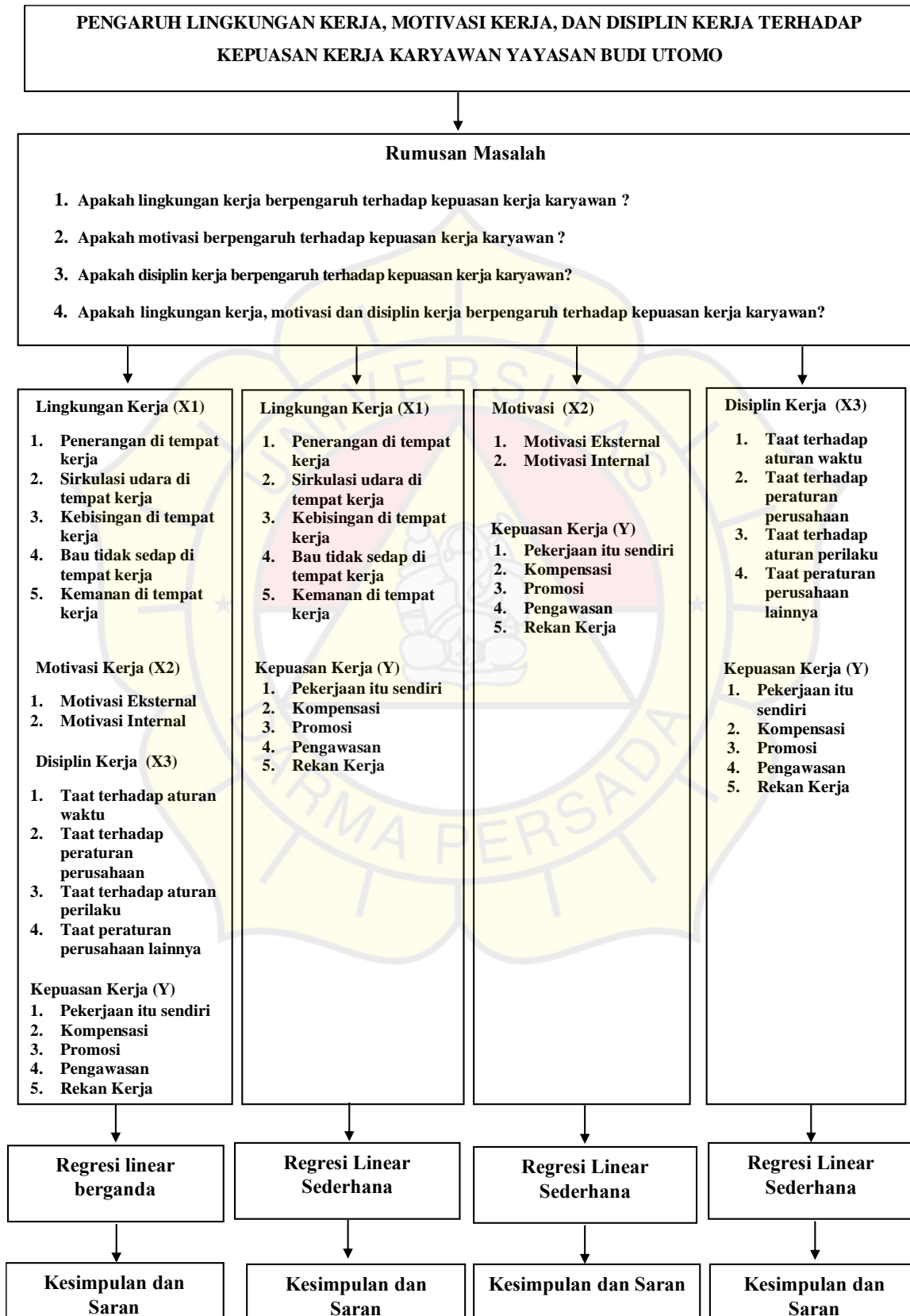
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Budi Utomo, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembatam kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas.



Adapun kerangka dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1

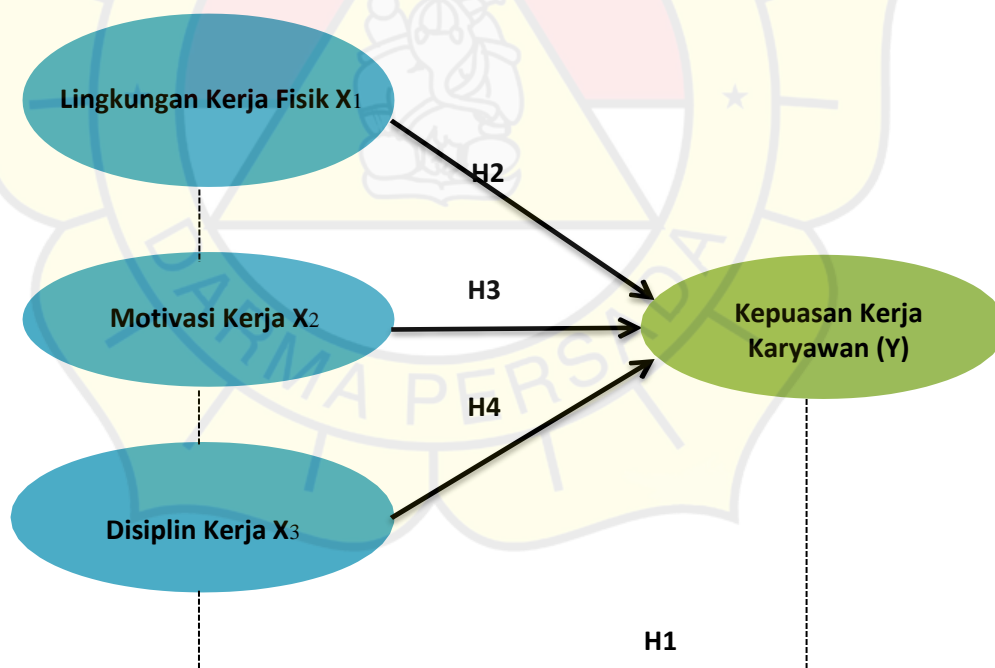
berikut :



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2016:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan kuesioner.

Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diatas, maka rumusan dalam hipotesis dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel, terdiri dari tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, motivasi, dan disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berdasakarkan rumusan masalah maka hipotesis penelitian adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja fisik, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ho: tidak terdapat pengaruh antar lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) , motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ha: terdapat pengaruh antar lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) , motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ho: tidak terdapat pengaruh antar lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ha: terdapat pengaruh antar lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ho: tidak terdapat pengaruh antar motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyaan Yayasan Budi Utomo.

Ha: terdapat pengaruh antar motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ho: tidak terdapat pengaruh antar disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

Ha: terdapat pengaruh antar disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Yayasan Budi Utomo.

