

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:2) manajemen sebagai ilmu dan seni, manajemen bergantung pada keterampilan khusus untuk memberikan kinerja kepemimpinan yang terikat kode etik, dan bekerja secara, seorang ahli yang mampu. Sosial (hubungan manusia) dan teknis. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk mengenali organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang mempengaruhi seluruh organisasi, dan mengkoordinasikan semua kegiatan dan kepentingan organisasi keterampilan sosial atau hubungan interpersonal telah ditunjukkan untuk memungkinkan manajer bekerja sama untuk memimpin kelompok dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok.

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia proses mengelola suatu organisasi agar tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:9) antara lain:

1. Memberi nasihat kepada manajemen tentang kebijakan personalia untuk memastikan bahwa organisasi atau bisnis memiliki sarana untuk beradaptasi dengan perubahan, termotivasi dan berbakat.
2. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi untuk membantu manajer mencapai tujuan mereka
3. Atasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan karyawan sehingga tidak terganggu dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan' sarana komunikasi antara karyawan dan manajer organisasi.
5. Mempertimbangkan sumber daya manusia dan mendukung perumusan arah dan strategi untuk seluruh organisasi bisnis.
6. Memelihara dan menerapkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki lima fungsi operasional yang dijelaskan oleh Sabrina dan Sulasmi (2021:4)

1. Fungsi Pengadaan

Proses perekrutan seleksi penempatan orientasi, dan orientasi yang dirancang untuk menarik karyawan guna memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi orang yang tepat di tempat yang tepat.

2. Fungsi pengembangan

Pelatihan dan pendidikan lanjutan dapat meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pekerja ini adalah fitur pengembangan pekerjaan yang dibutuhkan baik di masa depan maupun di masa sekarang juga harus sejalan dengan pendidikan dan pelatihan pekerja peran ini perlu dipenuhi oleh fungsi pengembangan

3. Fungsi Kompensasi

Dalam fungsi kompensasi memberikan kepada pekerja pegawai, atau pekerja imbalan langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang sebagai bagian dari imbalan atau keuntungan yang diberikan oleh system prinsip kompensasi ini adalah untuk menyeimbangkan kinerja atau kinerja, serta tanggung jawab atau tanggung jawab karyawan, secara wajar dan adil. Inilah peran fungsi reward yang harus dipenuhi oleh manajemen sumber daya manusia

4. Fungsi Pengintegrasian

Integrasi suatu kegiatan yang membantu mengintegrasikan kepentingan suatu organisasi dan kebutuhan karyawannya untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan dapat saling menguntungkan bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah integrasi. Integrasi dalam konteks ini sulit dan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tidak mudah untuk menghubungkan dan mengintegrasikan dua atau lebih klaim atau

pendapat yang saling bertentangan antara karyawan atau karyawan dan perusahaan. Namun demikian, peran fungsi terintegrasi inilah yang harus dipenuhi oleh manajemen sumber daya manusia.

5. Fungsi Pemeliharaan

Salah satu upaya yang digunakan dalam proses pemeliharaan dan penguatan fisik, mental dan loyalitas pekerja sehingga dapat membangun dan membentuk hubungan jangka panjang.

2.4.1 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat diikuti: pendekatan mekanis, pendekatan paternalistik, dan pendekatan sistem sosial ketiga pendekatan ini memiliki kelebihan dan kekurangan dalam pendekatannya, manajer harus mampu secara efektif dan selektif menerapkan pendekatan yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi. Dibawah ini merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2019:17-21) diantaranya:

1. Pendekatan mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) bekerja dengan menggantikan peran tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin. Penggantian ini didasarkan pada pertimbangan ekonomi, kemanusiaan, efektivitas, dan fungsionalitas yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan

mekanis ini memfokuskan analisis pada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan perlakuan terhadap orang seperti mesin.

2. Pendekatan Paternitas

Dalam pendekatan paternitas manajer memperlakukan bawahannya seperti yang dilakukan ayah kepada anak bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas disediakan dan bawahan dianggap anak-anaknya kelemahan pendekatan ini adalah karyawan menjadi manja dan malas, sehingga menurunkan produktivitas tenaga kerja pada akhirnya, keuntungan perusahaan berkurang, bahkan perusahaan dapat menderita kerugian dan mengancam kelangsungan hidupnya.

Hal ini memudahkan munculnya pendekatan sistem sosial

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini mengasumsikan bahwa suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang dapat disebut sebagai sistem eksternal. Dalam hal ini manajer mengakui dan mengakui bahwa tujuan organisasi perusahaan baru akan tercapai jika kerjasama yang harmonis antara atasan, bawahan dan atasan serta interaksi yang baik dari semua karyawan dimajukan ide ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi dan hubungan antar rekan kerja

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam praktiknya pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai. Menurut Hartono (2017:10) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Berdasarkan pendapat Afandi lingkungan yang ada (2018:66) Lingkungan kerja adalah disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan untuk kerja. Sedangkan Menurut Enny (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik

maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) Lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi kedalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap kebisingan dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan bawahan

- a. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan ini menjelaskan bagaimana atasan membangun suatu hubungan timbal balik secara terus menerus dengan masing-masing karyawan

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim

3. Faktor Kontekstual (Situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019:57) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan Gairah Kerja

Dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif baik itu dalam produktifitas dan prestasi kerja meningkat.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman nya atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.5 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho (2019:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, seperti kurangnya peralatan, tempat kerja yang panas dan lembab, kurangnya ventilasi

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan selalu memperhatikan lingkungan kerja, yang menjamin pekerja akan mewujudkan harapannya.

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi meningkatkan produktivitas kerja karena satu pekerja dan pekerja lainnya bekerja sama untuk saling membantu mencapai tujuan dan hasil.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu usaha yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya, tetapi motivasi merupakan daya dorong seseorang karena perilakunya berorientasi pada tujuan dan cenderung didorong oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa pengertian motivasi menurut ahli, Menurut Hasibuan (2021:111) motivasi memberikan daya dorong untuk merangsang semangat kerja, sehingga menyatu dalam segala upaya untuk bekerja yang ada dalam diri manusia dan dapat dikembangkan oleh diri sendiri atau berbagai eksternal ini pada dasarnya berkisar imbalan yang memengaruhi hasil kinerjanya secara efektif dan mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Nurjaya (2021:68) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Nurjaya (2021:60) juga berpendapat bahwa memahami motivasi adalah daya pendorong yang

mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya sehubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi tertentu.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan internal dan eksternal untuk mengambil tindakan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diberikan

2.3.2 Dimensi Motivasi Kerja

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

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

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

3. Fasilitas kerja

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

4. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

2.3.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:99) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.3.4 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Irham Fahmi (2016:100) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang atau kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.3.5 Fungsi Motivasi

Hasibuan (2014:152) mengungkapkan pendapat bahwa teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

2. Teori Motivasi Proses (*Prosess Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi. Teori motivasi proses pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu - individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku dielajari. Teori teori ini mendasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, Misalnya: promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertanyakan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu Handoko (2014:208) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar

organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindak lanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan.

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap norma.

Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan diikuti oleh para pegawai.

2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:190) mengatakan bahwa jenis – jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin diri

Dikembangkan atau dikelola oleh diri sendiri ini adalah tanggung jawab pribadi dan berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar diri sendiri melalui disiplin diri karyawan dapat merasa bertanggung jawab dan bersaing untuk kepentingan organisasi

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan individu, sehingga disiplin kelompok tetap diperlukan bersamaan dengan disiplin diri. Oleh karena itu, kedisiplinan kelompok sesuai, patuh dan patuh pada kelompok terhadap aturan, pemerintah dan peraturan yang berlaku, pengendalian diri dari dorongan untuk tertarik mencapai cita-cita dan tujuan tertentu, serta stabilitas organisasi dikatakan bahwa dapat dipertahankan implementasi standar.

3. Disiplin Korektif

Aturan reguler adalah upaya untuk membimbing sebagai berikut patuhi peraturan dan instruksikan mereka untuk mematuhi peraturan menghukum tindakan korektif memberikan sanksi yang sesuai bagi yang melanggar disiplin peraturan yang berlaku tujuannya adalah sanksi memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku beri pelajaran pada pelanggar

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015:54-58) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Faktor pengaruh pemberian kompensasi, seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan / pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja karyawan / pekerja.

2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, karena semua karyawan / pekerja akan selalu memperhatikan sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, kehadiran, dan lain sebagainya semua ini menjadi panutan seluruh karyawan / pekerja pada lingkungan kerjanya.

3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama, seluruh karyawan / pekerja akan mau melaksanakan disiplin kerja bila peraturan itu dibuat dengan jelas, dan diinformasikan kepada seluruh karyawan secara adil dan merata.

4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Ketegasan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan / pekerja.

5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Setiap proses kegiatan dalam suatu organisasi / perusahaan sangat penting dilakukan pengawasan secara langsung, sebab atasan / pemimpin itulah yang paling dekat dan mengetahui bawahannya, maka seorang pemimpin harus bertanggung jawab untuk mengawasi apa yang dikerjakan oleh bawahannya, sehingga tugas-tugas yang ditugaskan kepada bawahannya dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.4.5 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2016:103), ada tiga aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin waktu

Ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerjaan dalam suatu

lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.5.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

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.

2.5.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan 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, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *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 semakin 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.

2.5.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:210) tanggapan karyawan atas ketidakpuasan kerja adalah:

1. Keluar : Mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk posisi baru atau mengundurkan diri.
2. Suara : Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan kebaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, mengambil beberapa bentuk aksi serikat.
3. Kesetiaan : Secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi manajemennya untuk melakukan hal yang benar. dan
4. Pengabaian : Respon pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi yang memburuk, termasuk absensi atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

2.5.5 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:205) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu meliputi hubungan secara vertikal atasan dengan bawahan maupun secara horizontal yaitu karyawan dengan karyawan yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat di perlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan meliputi gaji dan upah yang diterima karyawan, dimana hal tersebut agar dapat meningkatkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja berarti akan membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi harus lebih mendapat perhatian dari pihak perusahaan terutama agar dapat merasa puas atas pekerjaannya

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini penulis melakukan penelusuran terlebih dahulu dari berbagai sumber, baik dalam jurnal maupun naskah-naskah yang ada dengan judul yang sama setelah judul penelitian penulis Hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan serta untuk mencari dan membandingkan hasil yang diperoleh sebagai dasar teori yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Adapun penelitian yang diambil adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variable yang diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Mulyanto dan Lenny C. Nawangsari / 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat	Motivasi Kerja : a. Kebutuhan prestasi b. Kebutuhan afiliasi c. Kebutuhan kekuasaan Kepuasan Kerja: a. Pekerjaan itu sendiri b. Atasan c. Teman sekerja d. Promosi e. Gaji/upah Kompensasi : a. Pembayaran uang secara langsung b. Pembayaran	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi linear Berganda	1.Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta. 3.Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.

	Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Perbankan Vol : 7 Nomor : 1 Tahun : 2020	tidak langsung c. Ganjaran nonfinansial Disiplin Kerja : a. Taat pada aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan a. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan		4.Motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kontrak Politeknik Negeri Jakarta.
2	Sudirman Manik / 2017 / Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. <i>International Journal of Social</i>	Kepuasan Kerja: a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri b. Kesempatan terhadap gaji c. Kesempatan promosi d. Kepuasan terhadap supervisor e. Kepuasan terhadap rekan sekerja Disiplin Kerja : a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada instansi pemerintah dan pimpinan kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai salah satunya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya. Dengan adanya kedisiplinan yang

	<p><i>Science and Business</i> Vol : 1 Nomor : 4 Tahun : 2017</p>	<p>peraturan organisasi c. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan Taat terhadap peraturan lainnya</p>		<p>tinggi akan menciptakan kinerja yang baik pada setiap pegawai.</p>
3	<p>Alvia Ayu Sekarini/2021/ Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Aseli Dagadu Djokdja.” Jurnal : Manajemen Vol. 3 No.2 Tahun : 2017</p>	<p>Kompensasi: a. Kompensasi Langsung b. Kompensasi Tidak Langsung Lingkungan Kerja a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non Fisik Pengembangan Karir: a. Perencanaan Karir b. Manajemen Karir Kepuasan Kerja a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Promosi d. Lingkungan Kerja</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan dan pengembangan karir tidak memiliki dampak positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

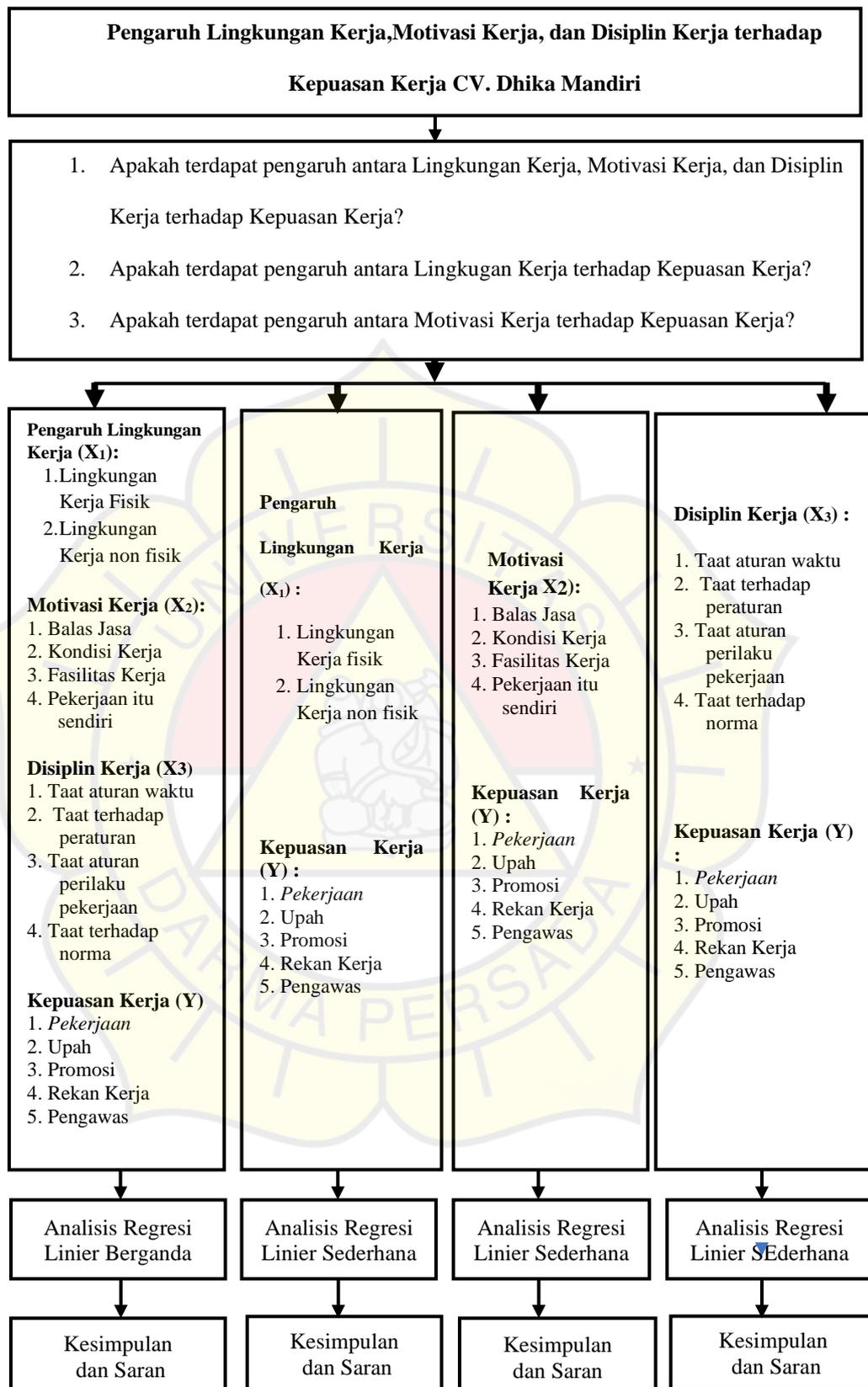
4.	<p>Anggreany Hustia/ 2020/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</p> <p>Jurnal : Ilmu Manajemen Vol. 10 Tahun : 2020</p>	<p>Pengaruh Motiasi Kerja:</p> <p>a. <i>physiologica l</i></p> <p>b. <i>safety</i></p> <p>c. <i>affiliation</i></p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Penerangan</p> <p>b. Suhu Udara</p> <p>c. Sirkulasi Udara</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Patuhi Peraturan</p> <p>b. Waktu</p> <p>c. Tanggung Jawab</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>a. Kualitas</p> <p>b. Kuantitas</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CS2 Pola Sehat Palembang</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CS2 Pola Sehat Palembang</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. CS2 Pola Sehat Palembang Disiplin Kerja</p> <p>Lingkungan kerja,disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. CS2 Pola Sehat Palembang</p>
5.	<p>Nunu Nurjaya/2021 /Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara cipta pesona</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja:</p> <p>a. Frekuensi Kehadiran</p> <p>b. Etika Kerja</p> <p>c. Tangung Jawab</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Tata Warna</p> <p>b. Dekorasi</p> <p>c. Suhu Udara</p> <p>Motivasi Kerja:</p>	<p>Metode Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa: Regresi Linear Berganda</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.</p> <p>Lingkungan kerja: Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja</p>

	Jurnal : Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun : 2021	a. Prestasi Kerja b. Balas Jasa c. Fasilitas Kinerja Karyawan: a. Kuantitas b. Kualitas	Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Disiplin Kerja,Lingkungan Kerja,Motivasi Kerja : Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona
--	--	--	---

Sumber: Dibuat oleh penulis tahun 2022

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir dapat merancang kerangka kerja untuk membantu pembaca memahami isi penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat bagi karyawan CV. Dhika Mandiri Kerangka penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Dibuat oleh penulis tahun 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2). dan Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

H_{01} : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Kerja X_2). dan Disiplin Kerja (X_3) Tidak Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_{a1} : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Motivasi Kerja X_2). dan Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

H_{02} : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Tidak Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_{a2} : Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

3. Apakah Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

H_{03} : Motivasi Kerja (X_2) Tidak Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

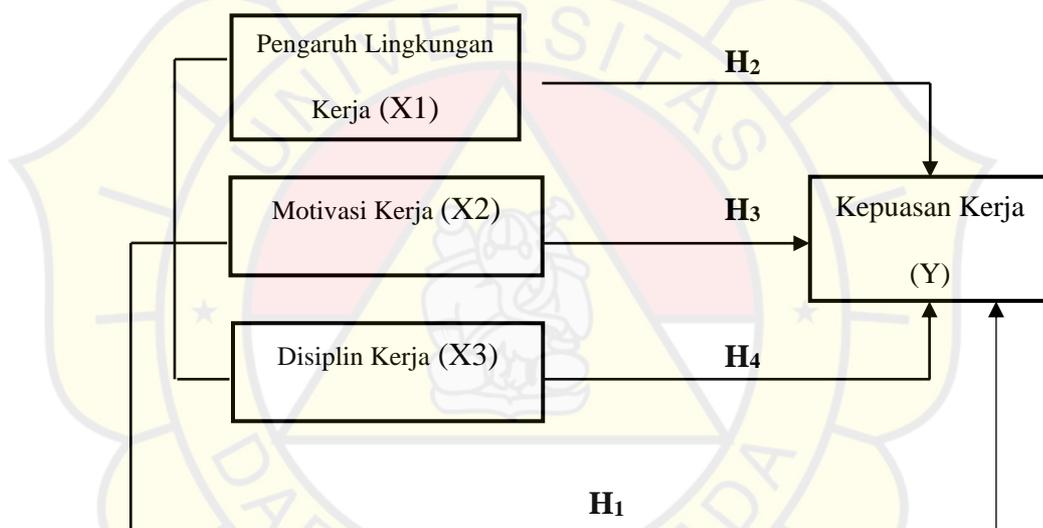
H_{a3} : Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4. Apakah Disiplin Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho₄: Disiplin Kerja (X₃) Tidak Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Ha₄: Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Selanjutnya dari rumusan hipotesis dapat dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen melalui paradigma penelitian pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis tahun 2022

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variable Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$