

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sinabela (2018:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerja, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Sedangkan Mangkunegara dalam sinambela (2018:7) mengemukakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu. Demikian pula Sihotang (2018:8) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan Gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengaruh, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindakan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2017:9) di jelaskan sebagai berikut :

a. Perencanaan.

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujud tujuan.

b. Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan oerorganisasi.

c. Pengarahan dan pengadaan.

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi,

sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian.

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi.

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian.

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan.

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

i. Kedisiplinan.

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujud tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

j. Pemberhentian.

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai suatu organisasi.

3. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment and job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejateraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Melaksanakan Pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- g. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis, dan sosial. Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Simamora dalam Sinabela (2018:14)

- a. Tujuan Kemasyarakatan (sosial) Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negative tuntutan masyarakat terhadap organisasi.
- b. Tujuan Organisasional, adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang di tentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manager mencapai tujuan organisasi.

- c. Tujuan Fungsional, adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan SDM akan terjadi jika teknologi sudah canggih, tetapi SDM tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka SDM yang tersedia akan menjadi pemborosan. Dalam kondisi seperti itu, divisi SDM dapat mempersiapkan karyawan untuk memahami dan dapat mengoperasikan teknologi tersebut.
- d. Tujuan Individu, adalah tujuan pribadi dari setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompetensi. Oleh karyawan, setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan

pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Soetrisno (2017:87) Disiplin ada sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan mungkin tercapai apabila disiplin kerja tidak baik, meskipun fasilitas sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan itu memenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan atau sikap yang dimiliki karyawan terhadap kepatuhan serta ketaatan pada peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Selanjutnya Sinabela (2017:334) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk mengatasi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat

dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan-peraturan yang diberlakukan kepada para karyawan untuk memperbaiki sikap dan moral yang ada pada diri individu dalam melakukan dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi, dan disiplin kerja sangat penting untuk individu maupun kelompok dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktifitas karyawan bisa menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Afandi (2018:14) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu :

a. Ketaatan waktu

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

- b. Tanggung jawab kerja.

Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh orang yang memikul tanggung jawab tersebut.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, antaranya yaitu :

- a. Faktor Kepemimpinan.
- b. Faktor Kompensasi.
- c. Faktor Penghargaan.
- d. Faktor Kemampuan.
- e. Faktor Keadilan.
- f. Faktor Pengawasan.
- g. Faktor Lingkungan.
- h. Faktor Sanksi Hukuman.
- i. Faktor Loyalitas.
- j. Faktor Budaya Organisasi.

4. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam (sutrisno,2016) Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai.

5. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:16) Disiplin kerja sangat dibentuk oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, prilaku, dan tata kehidupan disiplin yang akan membuat para karyawan dapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan susunan kerja yang kondusif dan mendukung usaha menciptakan tujuan, fungsi disiplin yaitu :

- a. Menata kehidupan dalam organisasi.
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c. Pemaksaan untuk mengikuti praturan organisasi.

d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar peraturan organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai, oleh sebab itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerja, sebagai kelompok. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendinginan udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan rendah.

Berdasarkan menurut para ahli di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi perseorangan maupun kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditugaskan.

2. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik, indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapatkan cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2) Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima diruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada ditempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi pegawai seperti sesak napas.

3) Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan satpam (Suatu Petugas Keamanan) dan kontruksi gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

4) Temperatur/suhu udara di tempat kerja.

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membantu suasana nyaman dari pada pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperature luar apabila

perubahan temperature luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5) Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

6) Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan. Ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Lingkungan kerja non fisik , lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa :

1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Irawan (2017:27-28) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dilakukan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Warna untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara Ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam bekerja.
- c. Penerangan-penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

- d. Pertukaran udara kesegaran fisik karyawan akan meningkat Ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan ventilasi.
- e. Jaminan terhadap keamanan adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam kerja.
- f. Kebisingan konsentrasi penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya pegawai dalam bekerja.

4. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:55) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan prantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperature,

kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja sesama rekan kerja, ataupun hubungan kerja dengan bawahan.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Singian (2020:10) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Kepuasan tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan pemikiran Sutrisno (2019:74), mengungkapkan bahwa kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor dan psikologis. Menurut pemikiran Handoko (2019:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap di lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:73) sikap kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapatan subjektif dari pegawai sendiri.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins yang di terjemahkan oleh Wibowo (2017:180) terdapat 4 jenis, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk perawat. Indikator dari dari dimensi ini adalah :

- 1) Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- 2) Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan
- 3) Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
- 4) Kepuasan untuk mendapatkan kesempatan belajar

- b. Gaji/upah yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima menjadi penelitian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak indikator dari dimensi ini, adalah :

- 1) Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- 2) Kepuasan atas tunjangan yang diberikan

3) Kepuasan atas pemberian insentif

c. Survesi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan keterkaitan personal dan pesuli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan kerja. Indikator dalam dimensi ini adalah :

- 1) Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- 2) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan
- 3) Rasa peduli yang diberikan oleh atasan

d. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan nasehat, dan bentuk pada anggota individu yang berbeda dalam kelompok tersebut. Disaat pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini adalah :

- 1) Kepuasan atas Kerjasama dalam tim
- 2) Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas juga kita mengetahui bahwa kepuasan itu sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing pegawai atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan pegawai. Menurut Sutrisno (2019:77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang amat sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat kerja.

c. Gaji/upah

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

e. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*.

f. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

g. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

4. Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019:89) berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan

Di samping manfaat mentah mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat

berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

2. Kerusakan akan dapat dirugikan

Kerusakan dapat dirugikan dengan maksud pekerjaan yang memiliki resiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan pegawai dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja pegawai tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan pegawai bersemangat.

4. Perpindahan pegawai dapat diperkecil

Perpindahan pegawai diperkecil dikarenakan pegawai merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja pegawai yang terbilang tinggi.

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Widodo (2017:04) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerja, bila semangat kerja baik maka kantor memperoleh

keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Nitisemito (2019:77) semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik produktif. Sedangkan menurut Wibowo (2015:201) semangat kerja adalah sika bersama dan identifikasi terhadap unsur-unsur pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan teman sesama.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerja berupa mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nitisemit (2019:167) faktor-faktor mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. Upah yang rendah

Hal upah yang rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja. Karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

b. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang pegawai kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

c. Kurangnya kedisiplinan

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

d. Kurangnya informasi

Informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual tau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per-orang per-jam kerja.

Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu ditingkatkan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh bergairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari kantor tersebut serta tujuan yang akan dicapai. Menurut Nitisimito (2014:200) cara-cara tersebut antara lain :

a. Gaji yang cukup

Setiap kantor harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawai. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi kantor. Sehingga para pegawai dapat terjamin keuangannya dalam bekerja.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Setiap kantor harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan pegawai bisa membuat pegawai bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para pegawai mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan kantor biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi pegawai. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

e. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para pegawai. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu kantor sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi Bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antara pegawai dengan yang lain.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap kantor bila mungkin hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk pegawai. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

4. Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2019:4) dimensi dan indikator semangat kerja sebagai berikut :

a. Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1.) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2.) Tidak menunda pekerjaan
- 3.) Mempercepat pekerjaan

b. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi

meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan
- 3) Alfa
- 4) Sakit

c. Tingkat perpindahan pegawai (Labour Turnover)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1) Setia terhadap kantor
- 2) Senang bekerja didalam kantor

d. Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kerusakan

e. Kegelisahan pegawai

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang

diungkapkan diantara semua pegawai. Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kegelisahan
- f. Tuntutan dari pegawai

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

Indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat tuntutan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penelitian yaitu sebagai table 2.1 berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
1.	Sudirman Manik/2017/ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pegawai kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Roko Hulu. <i>International journal of social and business</i>	Kepuasan Kerja: a. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. b. Kesempatan terhadap gaji. c. Kesempatan	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis : Regresi linier	Hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
	Vol :1 Nomor :4 Tahun 2017	promosi d. Kepuasan terhadap supervisor e. Kepuasan terhadap rekan kerja Disiplin Kerja : h. Taat terhadap peraturan waktu i. Taat terhadap peraturan organisasi j. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan k. Taat terhadap peraturan lainnya.	Berganda	pegawai terbukti dan dapat diterima kebenarannya
2.	Abdul Rahmanto ,Edward Efendi Silalahi /2023/ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA SMPNEGERI 22 KOTA BEKAS Vol : 2 No : 6 Tahun : 2023	Lingkungan kerja : suasana kerjayang kurang kondusif, kelas yang tidak memiliki AC, akses menuju sekolah banjir apabila hujan deras,tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja :	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis : regresi linear berganda	Hipotesis : Diduga Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi

No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
		<p>keadaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai dan Ketika kepuasan kerja tercapai maka ada factor lingkungan yang baik sehingga terciptanya kepuasan terhadap para pegawai.</p> <p>Disiplin kerja : Ketika diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tetapkan, masih ada pekerja yang tidak menggunakan tanda pengenal, ruangan kelas tidak memiliki AC,fasilitas dapat dikatakan masih kurang dalam menunjang pembelajaran</p>		
3.	Rani Kurniasari , Ikhsan Maulana/2019/Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Kepuasan kerja : Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan	Metode Penelitian: Kuantitatif	Hipotesis : memiliki kepuasan dan motivasi bekerja yang

No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
	Vol : 3 No : 2 Tahun : 2019	<p>kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya</p> <p>Motivasi kerja : motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor \pm faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji dan promosi)</p> <p>Disiplin kerja : Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.</p>	Alat Analisis : regresi linear berganda	baik akan meningkatkan disiplin dalam bekerja. Karena mereka akan dengan sendirinya menjadi karyawan yang disiplin dalam bekerja pada saat kepuasan bekerja sudah dicapai dan sudah memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik
4.	Ardin Putra dan Kartini Aprianti/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pegawai	Lingkungan Kerja: a. fasilitas yang bagus untuk menunjang	Metode Penelitian : Kuantitatif	hipotesis yang menyatakan lingkungan

No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
	CAMAT LAMBITU KABUPATEN BIMA Vol : 8 Nomer : 1 Tahun 2020	pegawai b.menciptakan kondisi yang kondusif Disiplin Kerja ; a.penghargaan dan hukuman harus jelas diberikan kepada para pegawai yang tidak disiplin	Alat Analisis : Regrensi Linier Berganda	kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja diterima.Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka variabel disiplin kerja juga semakin meningkat
5.	Radytia Novian Pradipta/2020/PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Vol : 9 Nomer : 7 Tahun :2020	Lingkungan kerja : Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi Kepuasan kerja : Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap –sikap terhadap pekerjaan yang dirasakan pada	Metode Penelitian: Kuantitatif Alat Analisis : regresi linear berganda	Hipotesis : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak

No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
		<p>aspek –aspek pekerjaannya. Kepuasan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut dianggap cukup menandai</p> <p>Disiplin kerja : merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kedisiplinan yang sudah ada di dalam suatu perusahaan yang merupakan peraturan, keputusan, nilai dan norma terhadap seorang pegawai dalam perusahaan tersebut agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan</p>		berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Husna Purnama, Abdul Naser, Iwan Zulfikar, Dodi Irawan/2020/Pengaruh	Semangat Kerja : a. kepuasan	Metode Penelitian :	hipotesa yang menyatakan terdapat

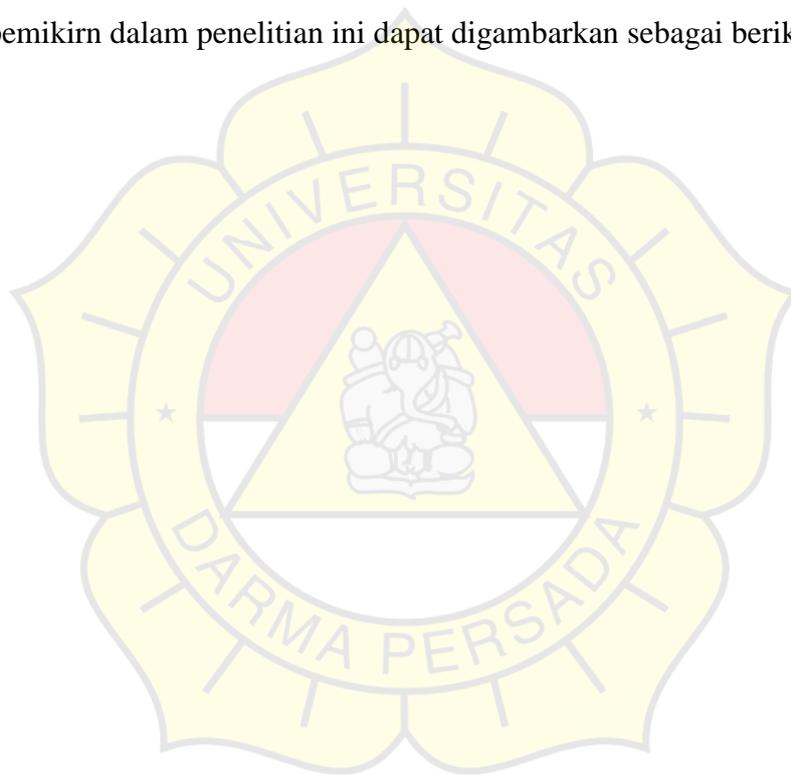
No	Nama Penelitian/Tahun/judul penelitian	Variabel yang diteliti Dan Dimensi	Metode dan Alat Analisa	Hasil penelitian
	Semangat Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT SIGMANTARA ALFINDO DI BANDAR LAMPUNG Vol : 3 Nomer : 4 Tahun 2020	terhadap gaji yang sesuai dengan kondisi dan kedudukan para pekerja Disiplin Kerja : a.tidak bekerja sesuai dengan waktu b.masuk kerja yang sering terlambat c. karyawan sering keluar pada jam kerja	Kuantitatif Alat Analisis : Regresi Linier Berganda	pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Sigmantara Alfindo diterima. Jadi variabel semangat kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja

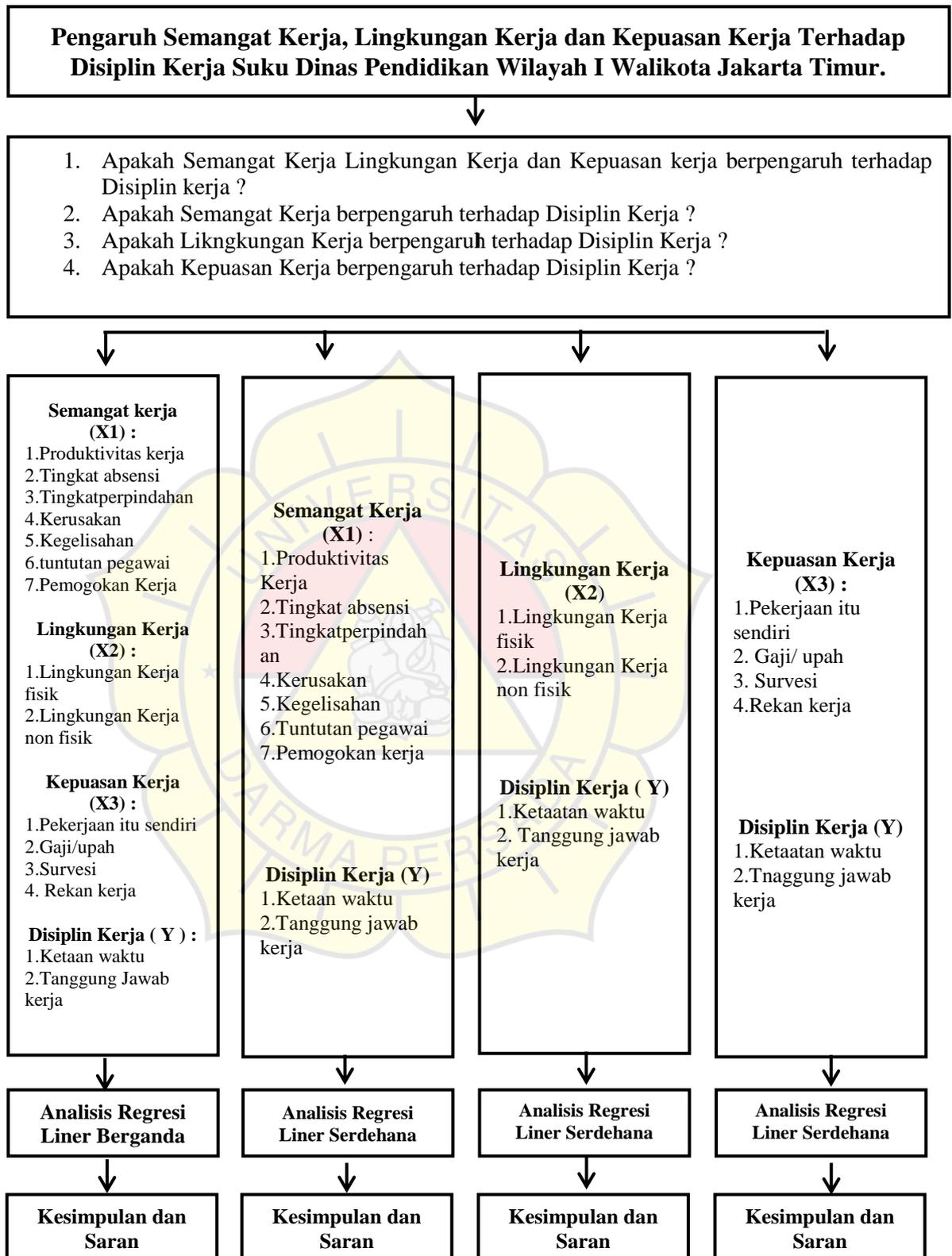
Sumber : Olah Data Penulis 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyo (2017:93) kerangka pemikiran adalah konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja pegawai.

Berdasarkan dari landasan teori diatas, secara sistematis kerangka pemikirn dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :





Sumber : Olah Data Penulis 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2017:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

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

H_{01} : Semangat Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

H_{A1} : Semangat Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

2. Apakah Semangat Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) ?

H_{02} : Semangat Kerja (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_{a2} : Semangat Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

3. Apakah Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) ?

H_{03} : Lingkungan Kerja (X_1) Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_{a3} : Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

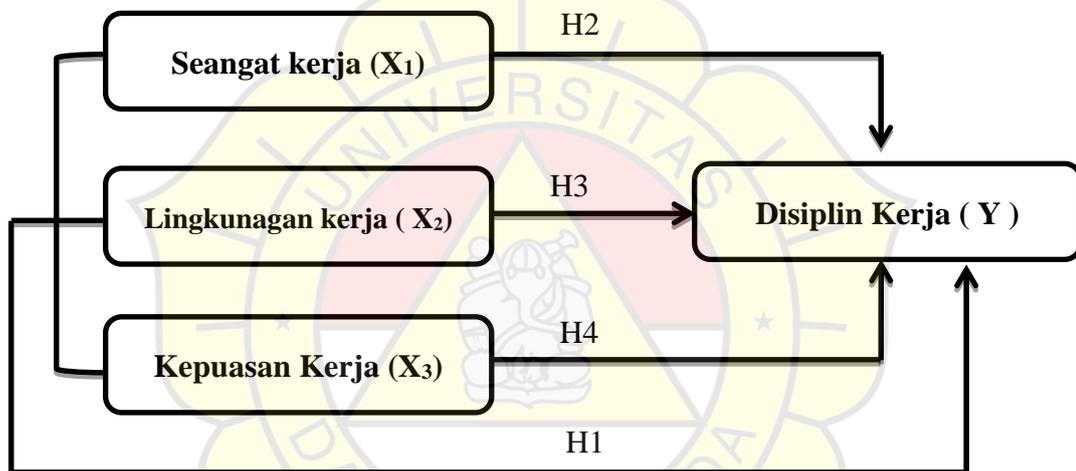
4. Apakah Kepuasan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ?

H_{04} : Kepuasan Kerja (X_3) Tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

H_{a4} : Kepuasan Kerja (X_3) Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y)

2.4.1 Paradigma Penelitian

Dari hipotesis yang di tetapkan tersebut, dapat dijelaskan hubungan antara variable Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai melalui gambar paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh Penulis tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Dari gambar tersebut terlihat hubungan antara variable Semangat Kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja secara parsial menggunakan rumus persamaan regresi $Y = a + Bx$. Sedangkan secara simultan menggunakan rumus persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$