

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 memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019:91) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sinambela (2018:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017:11). Sedangkan menurut Bangun (2015:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengendalian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

2. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:34) antara lain:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, 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. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:41) meliputi:

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi

wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau

bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

j. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2018:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan

diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Selanjutnya menurut Hamali (2019:214) disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa pendapat diatas penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan ketekunan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang lebih ditetapkan yang ada didalam pada diri seseorang.

2. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:13) fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun dan melatih kepribadian yang asik

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Menurut Sutrisno (2019:88) tujuan disiplin kerja yaitu guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki dan untuk menunjang kelancaran bagi aktivitas organisasi agar dapat dicapai secara maksimal. Menurut Afandi (2018:2) tujuan disiplin kerja adalah besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah semangat kerja, mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan semangat atau moril. Sedangkan menurut Agustini (2019:78) tujuan disiplin yaitu agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11) banyak faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Adanya Tujuan yang Jelas Dari Perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

b. Adanya Peraturan yang Dimiliki Perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

c. Perilaku Kedisiplinan Atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan

tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

d. Adanya Perhatian dan Pengarahan Kepada Karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

e. Adanya *Reward* dan *Punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Ketaatan waktu

- 1) Karyawan masuk kerja sesuai dengan aturan waktu yang berlaku di perusahaan.
- 2) Karyawan pulang kerja sesuai dengan aturan waktu yang berlaku di perusahaan.
- 3) Karyawan istirahat sesuai dengan aturan waktu yang berlaku di perusahaan.

b. Ketaatan Peraturan Perusahaan

- 1) Karyawan menaati peraturan dalam cara berpakaian sesuai dengan yang ditetapkan.
- 2) Karyawan menaati peraturan dalam cara bertingkah laku dalam bekerja.

c. Ketaatan Perilaku

- 1) Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan karyawan.
- 2) Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
- 3) Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3 Motivasi

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan suatu pegawai yang bekerja dengan motivasi yang sehat, hal tersebut dikarenakan motivasi sangat berpengaruh pada pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

1. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2018:2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan 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 mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan pengertian motivasi yang sudah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari diri seseorang tanpa adanya paksaan dari siapapun untuk melakukan hal-hal tertentu yang menjadi minat orang tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Afandi (2018:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan membuat seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

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

3. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Menurut Afandi (2018:25) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

a. **Prinsip Partisipasi**

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. **Prinsip Komunikasi**

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. **Prinsip Memberi Perhatian**

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

4. Dimensi dan Indikator Motivasi

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

- a. Balas jasa, dengan indikator pemberian hadiah atau *reward* dan promosi jabatan.
- b. Kondisi kerja, dengan indikator lingkungan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih.
- c. Fasilitas kerja, dengan indikator sarana yang memadai dan prasarana yang memadai.
- d. Prestasi kerja, dengan indikator hasil kerja yang maksimal dan pencapaian tugas yang ditargetkan.
- e. Pengakuan dari atasan, dengan indikator pujian atas keberhasilan karyawan dan penilaian prestasi kerja karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah

sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi udara, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) terdapat dua faktor yang menyebabkan lingkungan kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan Fisik.

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- 4) Tingkat visual privasi dan *acoustical* privasi, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya.

b. Faktor Lingkungan Non Fisik.

Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

- 1) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- 4) Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin organisasi.

- 5) Perselisihan antar pribadi dan kelompok, hal tersebut terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator stres kerja menurut Afandi (2018:70) yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik yang meliputi tingkat pencahayaan, tingkat suhu udara, suasana ruang kerja yang nyaman, peralatan dan perlengkapan memadai dan ruang gerak yang cukup.
- b. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antara karyawan dengan atasan, hubungan sesama karyawan, sikap pemimpin dan tim kerja karyawan yang baik dan saling mendukung.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum

terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kemudian menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Bangun (2017:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2019:77) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan,

ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut Afandi (2018:73) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

a. Pemenuhan Kebutuhan

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

b. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Atasan. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan Kerja. Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|---|
| 1. | <p>Wachid Hasyim, Maha Putra, Ani Wijayati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis E-QIEN. Vol. 10, No. 2. P-ISSN: 2503-4413 E-ISSN: 2654-5837.</p> | <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p> | <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linear Berganda</p> | <p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> |
| 2. | <p>Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, Devi Aprilia. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Dinas Kesehatan</p> | <p>Kompensasi (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p> | <p>Metode: Deskriptif Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> |

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|
| | Kabupaten Jombang. Jurnal IQTISHA Dequity. Vol. 4, No. 1. e-ISSN: 2622- 6367 | | | 4. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 3. | Tine Yuliantini & Reza Santoso. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Jurnal Manajemen Oikonomia. Volume 16, No. 2. | Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: SmartPLS | 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 4. | M. Imam Muttaqijin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Jurnal Manajemen Bisnis (JMB). | Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|
| | Vol. 10, No. 2. ISSN: 2302- 3449. e-ISSN: 2580- 9490. | | | |
| 5. | Hoirul Imam. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 11, Nomor 8. | Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 6. | Sholakhuddin Al Ayyubi & Firdaus Marsahala Sitohang. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 12, Nomor 6. E- ISSN: 2461- 0593. | Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|---|
| 7. | Adipura & Kakanita Ari Puspitasari. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Gejayaan Innova. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1, No. 3. ISSN: 2087-8443. | Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 8. | Sri Rahayu & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komerling Ulu. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syahriah Vol 6 No 1. | Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|--|
| | E-ISSN: 2599-3410, P-ISSN: 2614-3259. | | | 6. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. |
| 9. | Taufik Qarisma & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 16 No 2. ISSN 1411-9366. | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Asosiatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 10. | Mochamad Rizki Sadikin & Ayong Nurhani. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMK Permata Bunda. | Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda | 1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |

| No | Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian | Variabel yang Diteliti dan Dimensinya | Metode dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--------------------------------|--|
| | Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 3, Issue 2. e-ISSN: 2747- 0199. P-ISSN: 2747- 0180. | | | 4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

3. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

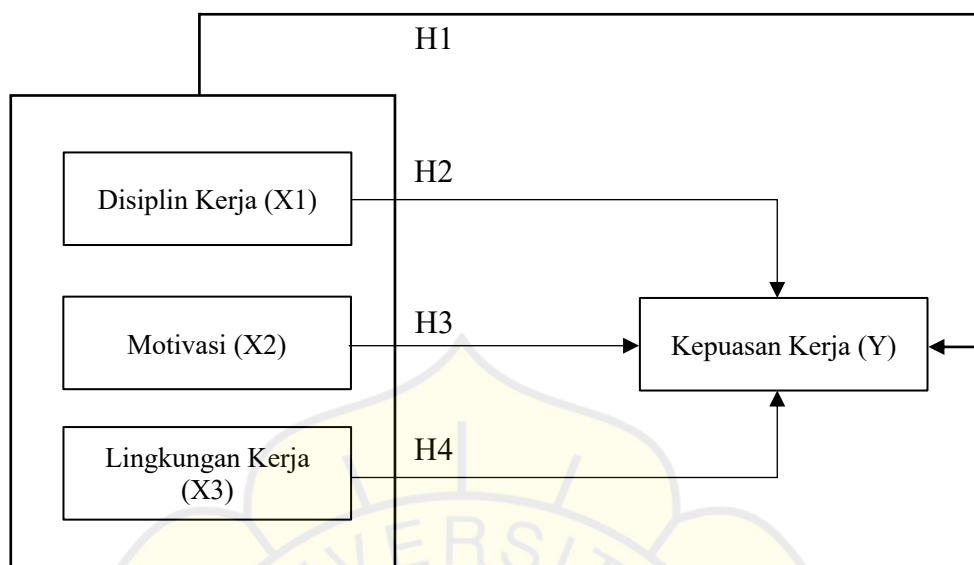
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

Ha: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Total Bangun Persada Tbk.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.