

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mukrodi (2022:3) menyatakan "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. Sedangkan menurut Irmayani (2022:2) "manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja".

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan Sukardi *et,al* (2024:2). Berdasarkan pendapat para ahli di atas 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.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sabrina (2021:4) Dasar dari Manajemen SDM adalah fungsinya itu sendiri. Ini adalah fundamental dari pelaksanaan proses manajemen SDM yang dinilai efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan. Secara singkat terdapat lima fungsi yang diuraikan seperti di bawah ini :

a. Fungsi Pengadaan

Sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta pengindukan yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai keperluan perusahaan.

b. Fungsi Pengembangan

Melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun di masa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk

pekerja. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.

c. Fungsi Kompensasi

Pada fungsi kompensasi terhadap pemberian yang bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja, Karyawan atau tenaga kerja yang sebagai bagian dari balas jasa atau hasil (output) yang harus diberikan lembaga. Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan achievement atau prestasi dan juga responsibility atau tanggung jawab dari Karyawan tersebut. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

d. Fungsi Pengintegrasian

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting dalam manajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan dan perusahaan bukanlah hal yang

bisa dibilang mudah. Meskipun begitu, ini adalah peran dari fungsi pengintegrasian yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan adalah salah satu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan mental dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjalin sifatnya lama atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan program bernama K3 yaitu "Keselamatan dan Kesehatan Kerja". Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi manajemen SDM.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia menurut Nathaniel (2022:97) adalah memaksimalkan nilai setiap karyawan terhadap suatu bisnis atau organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dapat dipahami sebagai strategi untuk mendukung manajer fungsional dalam upaya mereka mengelola setiap karyawan dengan lebih sukses dan ekonomis.

2.1.2. Motivasi Kerja

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 para ahli :

Menurut Sukardi *et.al* (2024:158) motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. 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. Sedangkan Septiawan, et al (2020:1) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana pekerja merasa terdorong untuk melakukan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki energi lebih besar untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan akan memahami bahwa ada tujuan yang penting baik untuk tujuan pribadi maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, motivasi sering dianggap sebagai elemen yang memengaruhi dan menggerakkan perilaku individu.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Jepry dan Nanda (2020) menyebutkan bahwa beberapa dimensi dan indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja

Ditunjukkan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

b. Perencanaan kerja

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang. dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Pengawasan

Dilakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

d. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai target.

3. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sadirman dalam Sitorung (2020:66) fungsi motivasi ada tiga yaitu:

- a. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang ingin dicapai sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- b. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.
- c. Mendorong manusia untuk berbuat. Motivasi dalam hal ini merupakan roda penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Septiawan, et al (2020:2) sebagai berikut:

a. Prestasi

Yaitu syarat untuk berhasil dalam bidang pekerjaan yang digeluti.

b. Pengakuan

Yaitu syarat untuk memiliki kepemimpinan yang mengakui pencapaian upaya seseorang.

c. Tanggung Jawab

Yaitu syarat untuk memikul akuntabilitas dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

d. Kemajuan

Yaitu kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karir.

e. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu persyaratan untuk dapat mengelola pekerjaan sesuai dengan minat dan keterampilan.

f. Kemungkinan Berkembang

Yaitu pengembangan khususnya perlunya memajukan profesi karena tersedianya jalur kerja

5. Peran dan Sifat Motivasi

Teori motivasi menurut Maslow (2019:52) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.
- f. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Firdaus (2023:80) lingkungan kerja adalah sejumlah hubungan-hubungan yang ada diantara karyawan

dengan pengusaha dan lingkungan dimana karyawan bekerja termasuk teknikal, manusia dan lingkungan organisasi.

Menurut Affandi, et al (2021:185) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai wilayah kerja dimana pekerja melakukan tugas sehari-hari. Berdasarkan beberapa sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai meliputi seluruh aspek lingkungan fisik dan non fisik yang mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan Menurut Widyaningrum (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang mungkin berdampak pada kemampuannya dalam melakukan aktivitas tertentu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Produktivitas dan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan fisik saja, namun juga lingkungan non fisik seperti hubungan kerja yang positif dengan atasan dan rekan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan ketentraman karyawan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap jenis lingkungan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik:

a. faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam Silitonga yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja terkait dengan karyawan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito dalam silitonga (2020:68) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

1) Hubungan Kerja Antar Karyawan Dengan Pimpinan.

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Hubungan Kerja Dengan Karyawan. Hubungan kerja antara karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan

memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Secara umum, ada dua kategori besar lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Widyaningrum (2019:58) membedakan dua kategori lingkungan kerja menjadi dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak terhadap pekerja secara langsung maupun tidak langsung antara lain adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki indikator:

1) Penerangan

Pencahayaan perlu dipertimbangkan secara tepat karena memberikan beberapa keuntungan dan fungsi bagi karyawan yang membantu mereka melakukan pekerjaannya.

2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembaban yang ada di dalam ruangan.

3) Kebisingan

Yaitu salah satu jenis pencemaran suara yang dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

4) Penggunaan Warna

Warna dapat menimbulkan emosi pada manusia, termasuk kebahagiaan, kesedihan, dan kesenangan. Hal ini disebabkan oleh sifat dan pengaruh warna. Oleh karena itu, penting untuk meneliti dan merancang skema warna untuk tempat kerja sebaik mungkin.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi dalam hubungan kerja dan komunikasi. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja non fisik:

1) Hubungan yang baik dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah semua pekerja kompeten yang saling membantu dalam pekerjaan mereka.

2) Hubungan atasan dengan karyawan yang baik

Hubungan ini menggambarkan bagaimana manajer mengembangkan hubungan yang berkelanjutan dan saling menguntungkan dengan setiap pekerja

3) Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan internal dan eksternal khususnya pengamanan harta benda pribadi bagi pegawai yang

harus selalu dikoordinasikan dengan baik oleh keamanan perusahaan.

4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

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

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti udara, pencahayaan, temperature, kelembapan, sirkulasi kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

2.1.4. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

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 di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Rivai (2019:88) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang diterapkan dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja menurut Nasution (2020:87) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dimensi taat terhadap aturan waktu dapat diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu
- 2) Jam pulang yang tepat waktu
- 3) Jam istirahat yang tepat waktu

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan dapat diukur dengan indikator:

- 1) Cara berpakaian yang rapih
- 2) Tingkah laku dalam pekerjaan

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat diukur dengan indikator :

- 1) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas
- 2) Mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja
- 3) Berhubungan dengan unit kerja

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian karyawan kepada karyawan

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

4. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:139) adapun tujuan disiplin kerja, yaitu:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada instansi.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar serta prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik sikap disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif.

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif.

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan

yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi, Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritis dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

c. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan

tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai.

2.1.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2021:111) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Sedangkan Menurut Colquitt (2022:95) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja ini mewakili perasaan pegawai tentang pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan mengenai pekerjaan mereka.

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan di mana karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan apa yang diterimanya dari perusahaan cenderung memberikan kontribusi lebih besar dan berupaya meningkatkan kinerjanya. Hal ini pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja yang mendorong hasil kerja yang optimal.

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.

3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Wibowo (2018:180) terdapat 4 (empat) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (work it self)

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 dimensi ini adalah:

- 1) Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
- 2) Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan

b. Gaji/Upah

Yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

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

c. Supervisi/Pimpinan

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi kepuasan 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 bantuan pada anggota individu yang berbeda dalam kelompok tersebut. Di saat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini adalah:

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

4. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) mengemukakan bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan

Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerja yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

b. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

c. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

d. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

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

e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

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

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.	Lailatus Sa'adah, iita Rahmawati, Devi Aprilia (2021) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. Jurnal IQTISHA Dequity. Vol. 4, No. 1 e-ISSN: 26226367	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode : Deskriptif Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 4. Kompensasi Motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2.	Taufik Qarismail & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The	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 kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Westlake Resort Yogyakarta. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Volume 16 No 2. ISSN 1411- 9366.			terhadap kepuasan kerja.
3.	Mochamad Rizki Sadikin & Ayong Nurhani. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMK Permata Bunda. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 3, Issue 2. e-ISSN: 2747- 0199. P-ISSN: 2747- 0180.	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regrasi Linier Berganda	1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4.	Adipura &Kakaknita Ari Puspitasari (2022)	Disiplin Kerja (X1)	Metode : Kuantitatif	1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Studi Pada Gejayaan Innova</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. Vol.1, No. 3, ISSN 2087-8443.</p>	<p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Stress Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda.</p>	<p>Kepuasan Kerja.</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>3. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.</p>
5.	<p>Hoirul Imam. (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>Jurnal ilmu dan riset Manajemen. Volume 11, Nomor 8.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda.</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	Feby Erfin Ardianti, Nurul Qomariah Yohanes Gunawan Wibowo Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol : 8 No. : 1 Tahun 2018	Motivasi kerja (X1) Kompensasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 4. Motivasi kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7.	Evita Sandra (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas	Motivasi kerja (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan</p> <p>Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang Vol : 4 No.1</p>	Kepuasan Kerja (Y)		<p>terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Motivasi kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>
8.	<p>Sri Rahayu (2023)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Orgakomering Ulu</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah E-ISSN : 2599 3410 Vol : 6 No. 1</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Variabel Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>

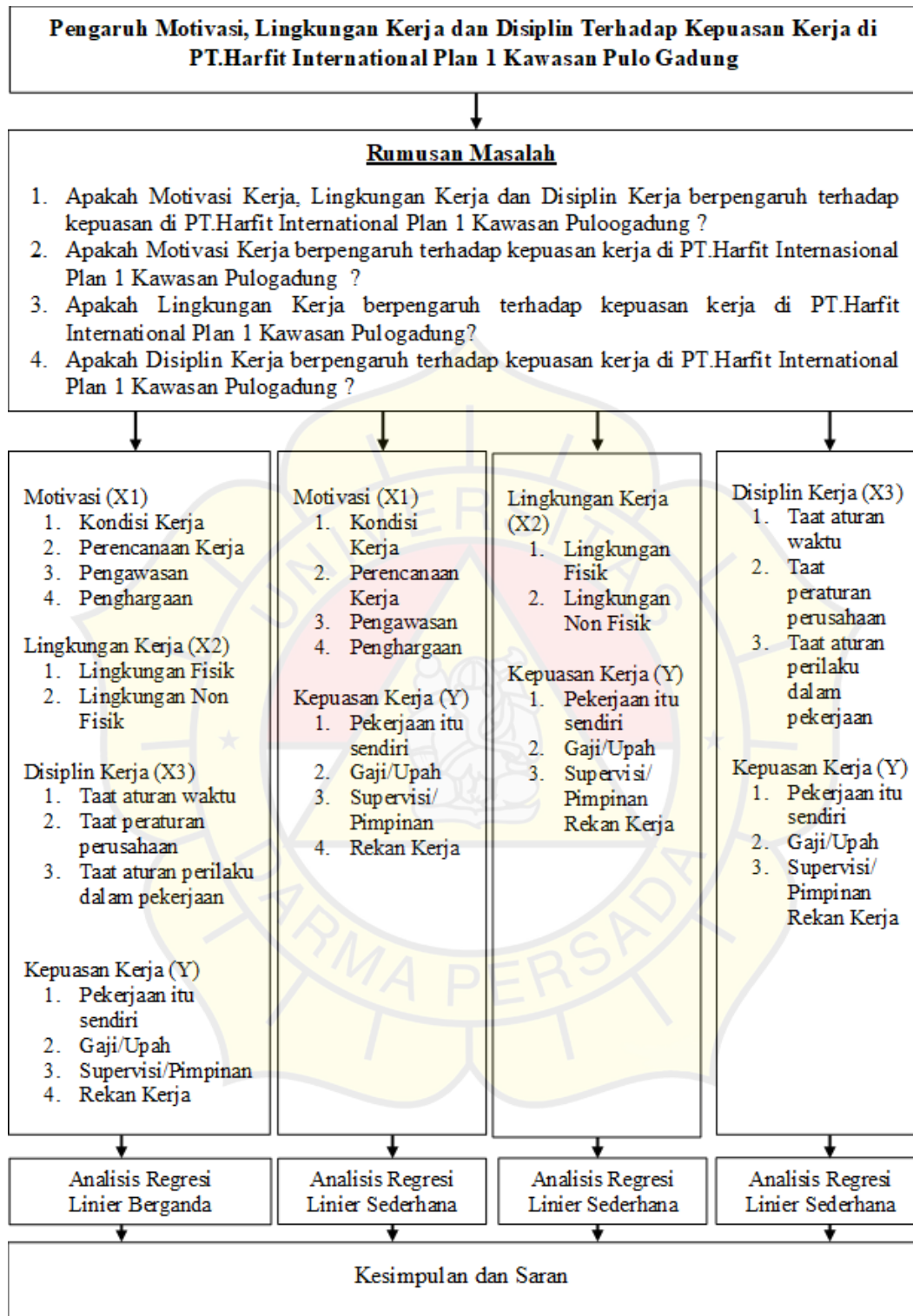
No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
9.	<p>Anak Agung Gede Dharma Saputra, dan Agoes Ganeshah Rahyuda (2018)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai kontrak Sekretaris Kantor Walikota Denpasar</p> <p>Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol : 7 No. 5</p>	<p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kontrak pada Sekretaris Kantor Walikota Denpasar</p>
10.	<p>Sholakhuddin Al Ayyubi & Firdaus Marsahala Sitohang (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. 2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. 3. Disiplin Kerja berpengaruh

No.	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol : 12 Nomor : 2461- 0593			terhadap Kepuasan kerja. 4. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin 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 2024

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 Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ha : Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ha : Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ha : Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

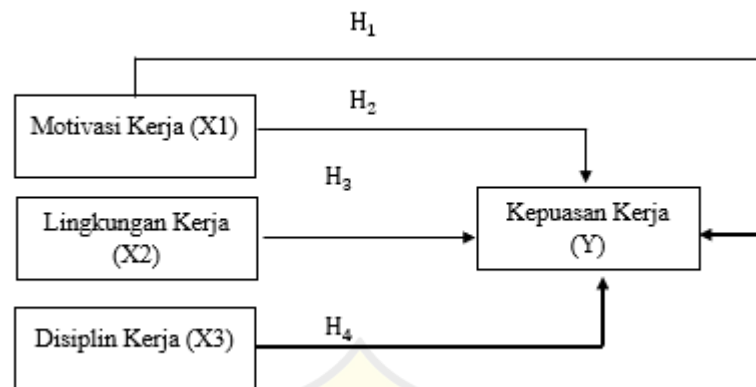
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

Ha : Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Harfit International.

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 2025

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar di atas menjelaskan mengenai anantara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), dan satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi regresi $Y = a + bx$. Berikutnya Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kereja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$