

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) ialah komponen penting dari setiap perusahaan, berlandaskan Yohanson dkk. (2021). Organisasi, terlepas dari struktur serta fungsinya, didasarkan pada visi untuk kebaikan bersama serta dijalankan serta dikendalikan oleh orang-orang guna memenuhi tujuan mereka. Sumber daya paling berharga dalam sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya, atau karyawannya. Tujuan organisasi tak dapat tercapai tanpa tenaga kerja yang terampil. Bisnis harus mengelola sumber daya mereka, khususnya sumber daya manusia, dengan cara lebih efektif dan efisien karena persaingan yang ketat. Namun, mempertahankan staf berkinerja tinggi merupakan tugas sulit yang membutuhkan kerja sama di tengah anggota staf dan manajemen bisnis.

Manajemen sumber daya manusia, berlandaskan Magdalena dkk. (2023), ialah serangkaian tindakan organisasi yang bertujuan guna menarik, membina, serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif

serta efisien ialah salah satu dari banyak hal yang dilaksanakan manajer guna membantu karyawan mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan sudut pandang yang telah disebutkan di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cabang manajemen yang berfokus pada studi tentang hubungan dan fungsi manusia dalam struktur organisasi. MSDM menekankan bahwa tenaga kerja manusia adalah komponen utama dalam lingkungannya. Akibatnya, MSDM hanya berfokus pada isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia.

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasmin (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi produktif karyawan terhadap bisnis dengan cara yang berlandaskan sosial, etika, dan strategis. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

a. Tujuan Sosial

agar bisnis ataupun organisasi bisa meminimalkan dampak negatifnya serta bertanggung jawab dengan cara sosial serta moral kepada kebutuhan serta permasalahan masyarakat.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan formal yang dirancang guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Menjaga kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada taraf yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Upaya setiap anggota di pada perusahaan ataupun organisasi membantu mereka mencapai tujuan pribadi mereka.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia berlandaskan Indah (2021:9) yakni:

a. Perencanaan (*Planning*)

Tujuan utama perencanaan manajemen SDM ialah guna membantu para eksekutif bisnis dalam mengumpulkan data komprehensif serta panduan ataupun rekomendasi yang berkaitan dengan personel.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian meliputi pembentukan organisasi dan kemudian membaginya menjadi unit-unit yang mewakili fungsi organisasi yang berbeda tetapi memiliki tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Directing*)

Arahan berarti menyajikan instruksi serta mengajak anggota staf agar mereka mendapatkan informasi serta bersedia menyelesaikan tugas sesuai dengan pedoman yang ada.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti mengamati, memperhatikan, serta mengevaluasi pekerjaan ataupun perilaku berlandaskan tujuan ataupun hasil yang sudah ditentukan. Jikalau ada perubahan dari rencana awal, anggota staf wajib diinstruksikan guna memperbaikinya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah suatu bentuk penghargaan ataupun penghargaan yang diterima seseorang atas pelaksanaan serta penyelesaian tugas tertentu yang disajikan kepadanya atas pencapaian dtandar ataupun tujuan tertentu (Aswaruddin et al, 2023).

Kompensasi ialah memegang unsur yang memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan yang bisa diartikan seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan pada bentuk uang ataupun barang atas imbalan yang disajikan sebab sudah menyajikan jasanya kepada pihak perusahaan. Adanya pemberian kompensasi tersebut berupa gaji serta fasilitas kepada karyawan (Putri & Widiastini, 2021).

Kompensasi ialah salah satu cara perusahaan menyajikan penghargaan kepada karyawannya. Kompensasi bisa mengoptimalkan ataupun menurunkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan memerlukan pertimbangan tambahan dari perusahaan. Kompensasi wajib beralasan, jujur serta adil. Ketidakadilan yang dirasakan pada kompensasi bisa menyebabkan kekecewaan karyawan sehingga karyawan merasa tak puas pada bekerja. Guna mempertahankan karyawan yang baik, program kompensasi dirancang guna membuat para karyawan merasa dihargai serta ingin bertahan di perusahaan (Herudini, 2021).

Definisi lain dari kompensasi ialah insentif atas jasa yang disajikan oleh pekerja selaku hasil dari ide serta kontribusi mereka kepada kemajuan serta pengembangan perusahaan guna mencapai tujuannya. Setiap karyawan bisa menerima kompensasi pada bentuk upah, tunjangan, serta insentif. (Octavia, 2023).

Berlandaskan berbagai definisi dari para ahli di atas, maka bisa disimpulkan bahwasannya kompensasi ialah suatu bentuk imbal jasa ataupun penghargaan yang disajikan kepada individu sebab sudah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskannya ataupun sudah mencapai suatu standar ataupun target yang ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Seperti yang dikemukakan oleh Saputra & Mulia (2020), kompensasi berfungsi selaku penghubung kepuasan kerja, kerjasama, motivasi, disiplin, stabilitas karyawan, pengadaan yang efisien serta pengaruh serikat pekerja serta pemerintah.

Berlandaskan Maryoto 1994 pada Yusuf serta Maliki (2022:197) berpendapat bahwasannya tujuan kompensasi ialah seperti dibawah ini:

- a. Pemuenuhan kebutuhan ekonomi karyawan ataupun selaku jaminan *economic security* bagi karyawan.
- b. Mendorong agar karyawan lebih baik serta lebih giat.
- c. Menunjukan bahwasannya perusahaan mengalami kemajuan.
- d. Menunjukan penghargaan serta perlakuan adil organisasi kepada karyawannya

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Berlandaskan Hasibuan pada (Pasca, 2023) Dimensi serta indikator kompensasi terbagi dua yakni kompensasi langsung serta kompensasi tak langsung.

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

- a) Gaji,

Gaji ialah kompensasi yang disajikan kepada karyawan tetap dengan cara berkala serta dijamin. berikut berarti bahwasannya meskipun seorang karyawan tak masuk kerja, gajinya tetap akan dibayarkan.

b) Bonus

Bonus ialah sejumlah uang yang dibayarkan langsung kepada karyawan yang berprestasi di tempat kerja selama jangka waktu tertentu; jikalau kinerja menurun, bonus tak akan disajikan.

c) Insentif

Insentif ialah kompensasi tambahan yang ditawarkan kepada pekerja tertentu yang hasil kerjanya melebihi ekspektasi. Insentif berikut ialah metode yang dipakai pada pemberian kompensasi yang berpegang pada prinsip keadilan.

2. Kompensasi tak langsung (*indirect compensation*)

a) Tunjangan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja. Tunjangan merupakan pembayaran rutin yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tambahan dari penghasilan mereka. Untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atas kerja mereka, pembayaran tunjangan biasanya diberikan bersamaan dengan gaji.

b) Fasilitas

Fasilitas adalah produk atau uang tunai yang disediakan oleh suatu bisnis dengan tujuan untuk mempermudah suatu tugas.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berlandaskan sutrisno pada Jafar, Aji Aprianto (2021) organisasi ataupun perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi amat disajikan pengaruh oleh:

a. Adanya permintaan serta penawaran tenaga kerja

Perusahaan amat membutuhkan pekerja sebab permintaan tenaga kerja, sehingga upah dengan cara alami tinggi. Kompensasi relatif rendah sebab penawaran tenaga kerja mengacu pada orang-orang yang membutuhkan pekerjaan.

b. Kecakapan serta kesediaan perusahaan membayar

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan sebagian besar akan ditentukan oleh kapasitas keuangan perusahaan serta sejauh mana perusahaan bersedia serta mampu menetapkan remunerasi karyawan.

c. Produktivitas kerja /prestasi kerja karyawan

Besarnya imbalan yang diterima seorang karyawan akan amat disajikan pengaruh oleh kecakapannya dalam menciptakan kinerja kerja.

d. Biaya hidup

Besarnya kompensasi akan bergantung pada biaya hidup di tempat tersebut.

Maria (2024:71) menemukan bahwasannya gaji dengan cara signifikan serta positif memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan berlandaskan penelitian jurnal sebelumnya. Namun, Renaldi dkk. (2024:214) menemukan bahwasannya kepuasan kerja karyawan disajikan pengaruh dengan cara negatif serta bisa diabaikan oleh gaji. Hal berikut menyiratkan bahwasannya gaji yang lebih tinggi belum tentu selalu berarti kepuasan kerja yang lebih besar.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hidayat dkk. (2023) mendeskripsikan motivasi selaku elemen-elemen yang membimbing serta mendukung perilaku ataupun keinginan individu guna melaksanakan suatu aktivitas, yang dimanifestasikan selaku upaya yang kuat ataupun lemah. Elemen-elemen berikut sering disebut selaku motivasi, yakni hasil yang diinginkan yang mendorong orang guna melaksanakan sesuatu dengan cara tertentu.

Menurut Endra dkk. (2021), motivasi adalah proses membimbing, mempertahankan, dan mendorong perilaku manusia untuk terfokus pada tujuan tertentu.

Menurut Nurhandayani (2022), motivasi adalah kekuatan pendorong yang menghasilkan antusiasme seseorang terhadap profesinya dan mendorong mereka untuk berkolaborasi dengan cara sukses dan dengan integritas tertinggi untuk memperoleh kepuasan. Salah satu komponen penting yang memberikan motivasi kepada orang untuk menyelesaikan tugas mereka adalah motivasi. Dari sudut pandang konseptual, motivasi muncul dari kebutuhan manusia, termasuk kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, ego, dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan taraf bawah terpenuhi, setiap kebutuhan ini yang tersusun dalam hierarki akan diaktifkan. Kebutuhan dasar termasuk makanan, minuman, dan tempat tinggal adalah contoh dari kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan dasar, termasuk kebutuhan akan keamanan, terpenuhi, muncullah kebutuhan akan keselamatan. Persahabatan dan kelembutan adalah contoh dari kebutuhan sosial. Kebutuhan ego meliputi reputasi dan harga diri.

Berlandaskan konsep-konsep yang sudah disebutkan di atas, motivasi bisa didefinisikan selaku berbagai upaya yang dilaksanakan orang guna memenuhi keinginan serta hasrat mereka. Sulit guna memenuhi kebutuhan serta tujuan berikut tanpa

mengerahkan upaya maksimal. Seseorang akan bertindak sesuai dengan motif serta dorongan hatinya sendiri guna memenuhi kebutuhannya.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Perusahaan memanfaatkan motivasi kerja selaku kekuatan pendorong serta alat guna membimbing serta mengatur karyawan agar mereka bisa bekerja dengan sukses serta efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Gustiawati dkk. (2022), memotivasi anggota staf pada dasarnya adalah tujuan yang dapat memaksimalkan sejumlah hal. Ada berbagai tujuan motivasi, di tengah lain:

- a. Memupuk semangat serta gairah staf Anda
- b. Mengoptimalkan kepuasan serta moral pekerja
- c. Mengoptimalkan produktivitas pekerja
- d. Mempertahankan stabilitas serta loyalitas staf
- e. Mengurangi ketidakhadiran karyawan serta mengoptimalkan disiplin karyawan
- f. Mengoptimalkan efisiensi perekrutan staf baru
- g. Memupuk kemitraan serta suasana kerja yang sehat
- h. Mengoptimalkan keterlibatan serta daya cipta karyawan
- i. Mengoptimalkan kinerja pekerja

2.1.3.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh motivasi kerja (Gomes pada Khaeruman, et al., 2021:31-32) seperti dibawah ini:

a. Faktor-faktor Individual

- a) Tujuan-tujuan (*goals*);
- b) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*).

b. Faktor-faktor Organisasional

- a) Pembayaran ataupun gaji (*pay*);
- b) Keamanan pekerjaan (*job security*);
- c) Sesama pekerja (*co-workers*) ataupun Kerjasama;
- d) Pengawasan (*supervision*); dan
- e) Pujian (*praise*).

2.1.3.4 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Berlandaskan Afandi (2021:25) motivasi memegang beberapa prinsip-prinsip seperti dibawah ini:

a. Prinsip Partisipasi

Karyawan wajib diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan perusahaan agar mereka termotivasi pada bekerja.

b. Prinsip Komunikasi

Agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, segala hal harus dikomunikasikan, terutama hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dan penyediaan informasi yang tepat.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Berkat pengakuan ini, karyawan dapat mendukung tujuan perusahaan. Karyawan mungkin terinspirasi oleh pengakuan ini.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Menyajikan kebebasan kepada bawahan (pekerja) guna membuat penilaian tentang pekerjaan mereka kapan saja pasti akan mengoptimalkan antusiasme serta kepercayaan diri karyawan.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pihak perusahaan dapat menunjukkan kepedulian mereka terhadap pekerja dengan mengingatkan mereka bahwa kesehatan harus diutamakan, memanjakan mereka dengan cara berkala atau mengajak mereka makan malam, atau memberi mereka bonus atau uang tambahan. Faktor-faktor ini dapat menginspirasi pekerja untuk memiliki antusiasme yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

2.1.3.5 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Berlandaskan Hasibuan (2020:150) motivasi memegang jenis-jenis seperti dibawah ini:

- a. Motivasi positif adalah upaya atasan untuk mendorong bawahan agar termotivasi atau bersemangat dalam pekerjaan mereka dengan memberikan penghargaan, dengan anggapan bahwa hal ini akan meningkatkan antusiasme mereka.
- b. Pemakaian hukuman standar oleh atasan guna memberikan pengaruh bawahan dikenal selaku motivasi negatif. Sebab mereka takut akan hukuman tersebut, hal berikut bisa mengoptimalkan semangat mereka guna mengerjakan tugas, tetapi jikalau berlanjut pada waktu lama, bisa menimbulkan konsekuensi yang fatal.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Manik serta Syafrina (dalam Hidayat dkk., 2023) mendefinisikan motivasi selaku unsur-unsur yang membimbing serta mendukung perilaku ataupun keinginan individu guna melaksanakan suatu tugas, yang dimanifestasikan selaku upaya yang kuat ataupun lemah. Unsur-unsur berikut sering disebut selaku motivasi, yakni hasil yang diinginkan yang mendorong orang untuk berkinerja dengan cara tertentu.

Berlandaskan Maslow pada Hosnawati pada (Kusumawati et al., 2022) indikator yang dipakai guna melakukan pengukuran motivasi kerja yakni:

1. **Kebutuhan Fisiologi**

Kebutuhan pokok untuk bertahan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, serta sebagainya, dikenal selaku kebutuhan fisiologis. Seseorang berperilaku ataupun bekerja keras sebab ingin memenuhi kebutuhan tersebut.

2. **Kebutuhan Keselamatan**

Kebutuhan berikut ini merupakan contoh fasilitas keselamatan dan keamanan di tempat kerja, termasuk asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dana pensiun, jaminan sosial bagi karyawan, dan peralatan keselamatan kerja lainnya.

3. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan rasa memegang (Sense of Belonging), yang mencakup kebutuhan guna mencintai serta dicintai, serta kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), yang mencakup kebutuhan untuk diterima pada suatu kelompok.

4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Tuntutan akan penghargaan mencakup aspek-aspek seperti status, pengakuan, serta perasaan dihormati, yang

dicontohkan oleh imbalan serta pengakuan yang sesuai dengan kecakapan seseorang.

Berlandaskan penelitian jurnal sebelumnya, Adinda serta Tri (2025:61) menemukan bahwasannya kebahagiaan kerja karyawan disajikan pengaruh dengan cara positif serta signifikan oleh motivasi, serta bahwasannya motivasi kerja yang lebih tinggi bisa mengoptimalkan kepuasan kerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja karyawan disajikan pengaruh dengan cara positif serta signifikan oleh motivasi, berlandaskan Hulu dkk. (2024) serta Auliza dkk. (2025). Hal berikut menyiratkan bahwasannya taraf motivasi yang tinggi mendorong taraf kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap bisnis wajib fokus pada disiplin kerja karyawan guna mencapai tujuannya. Diharapkan bahwasannya pekerja akan berkinerja lebih baik pada organisasi dengan taraf disiplin yang tinggi, yang akan mengoptimalkan produktivitas. Malayu S.P. Hasibuan (dalam Ruswandi, 2022) mendefinisikan disiplin selaku pengetahuan serta kesiapan individu guna mematuhi seluruh kebijakan bisnis serta norma sosial yang relevan. Aturan-aturan berikut mencakup hal-hal seperti absen kerja, datang terlambat, serta karyawan yang mengundurkan diri.

Sastrohadiwiryono (2023:289) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, menaati, dan mematuhi norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya.

Menurut pandangan para ahli yang disebutkan di atas, disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mematuhi seluruh peraturan tertulis dan lisan, serta memiliki wewenang untuk menjatuhkan sanksi dan tidak menghindarinya ketika seseorang tidak mampu melaksanakan tugas atau tanggung jawab.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Beberapa tujuan disiplin kerja ialah seperti dibawah ini:

- 1) Tujuan utama disiplin kerja ialah guna mempertahankan tujuan instansi pemerintah ataupun perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Para tenaga kerja wajib mematuhi seluruh aturan serta kebijakan ketenagakerjaan, termasuk aturan serta kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga pemerintahan serta industri.
 - b. Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta bisa menyediakan layanan kepada pihak-pihak tertentu yang memegang kepentingan pada organisasi pemerintah ataupun industri dengan bidangnya tiap-tiap

- c. Bisa memakai serta memelihara sarana serta prasarana barang serta jasa dengan baik
- d. Mengikuti standar yang tepat yang ditetapkan oleh organisasi pemerintah ataupun industri.
- e. Pekerja mencapai produktivitas kerja tinggi sesuai harapan.
- f. Instansi ataupun industri pemerintah yang bersifat jangka panjang ataupun jangka Panjang.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi dalam Adittiawan (2022:12), disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk:

- a. Faktor Kepribadian

Sistem taraf seseorang, yang terkait erat dengan disiplin, ialah aspek penting dari kepribadian mereka. Sikap seseorang akan memperlihatkan sistem taraf berikut, yang diharapkan tercermin pada tindakan seperti internalisasi, identifikasi, serta disiplin lewat kepatuhan.

- b. Faktor Lingkungan

Disiplin diri ialah cerminan bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungannya, khususnya lingkungan sosialnya. Maka dari hal tersebut, prinsip-prinsip proses pembelajaran mengatur pengembangan disiplin. Konsistensi, keadilan,

optimisme, serta transparansi ialah nilai-nilai yang wajib dijunjung tinggi oleh para pemimpin.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Berlandaskan Bejo Siswanto pada Lijan Sinambela, (2021:65) memaparkan dimensi serta indikator disiplin kerja seperti dibawah ini:

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu indikator kedisiplinan karyawan ialah frekuensi kehadiran. taraf kedisiplinan kerja seorang karyawan meningkat seiring dengan frekuensi kehadiran. Ketepatan waktu serta ketidakhadiran dipakai guna melakukan pengukuran frekuensi kehadiran.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Para pekerja memegang taraf kesadaran diri yang tinggi serta selalu teliti serta berhati-hati pada pekerjaan mereka. Ketelitian serta perhitungan ialah ciri khas dari taraf perhatian kepada detail berikut,

3. Ketaatan pada standar kerja

Guna mencegah ataupun menghindari kecelakaan kerja, personel wajib mematuhi seluruh standar kerja yang sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan serta pedoman kerja.

Kepatuhan kepada pedoman serta kewajiban kerja ialah tanda kepatuhan kepada standar kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dirancang untuk kemudahan pemakaian serta produktivitas. Indikator kepatuhan serta kelancaran melakukan pengukuran aspek kepatuhan kepada peraturan kerja.

5. Etika Kerja

Setiap karyawan wajib membina lingkungan kerja yang penuh hormat serta damai. Lingkungan yang sopan serta damai ialah salah satu tanda etos kerja yang baik.

2.1.4.5 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin wajib diterapkan dengan cara adil kepada seluruh karyawan, tanpa bias ataupun pilih kasih. Mangkunegara (Ruswandi, 2022) mencantumkan jenis-jenis disiplin kerja seperti dibawah ini:

1) Disiplin Preventif

Ini ialah upaya guna mendorong para pekerja agar mematuhi kebijakan serta prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2) Disiplin Korektif

Ini ialah upaya guna mendorong anggota staf agar mematuhi peraturan serta membimbing mereka untuk terus melaksanakannya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Pelanggaran berulang kepada perilaku berikut akan dikenakan sanksi yang lebih berat.

Berlandaskan penelusuran jurnal terdahulu berlandaskan Maria (2025:71) bahwasannya disiplin kerja memegang pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan, jikalau disiplin karyawan baik maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi berbanding terbalik menurut Lesmana, et al. (2022) bahwasannya disiplin kerja memegang pengaruh negatif serta tak signifikan kepada kepuasan kerja karyawan, artinya peningkatan disiplin tak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Perasaan karyawan tentang tempat kerja mereka, seperti apakah mereka puas atau tidak puas, dan merasa nyaman atau tidak nyaman, tercermin dalam kepuasan kerja. Perilaku karyawan, baik positif maupun negatif, mencerminkan taraf kepuasan kerja mereka. Karena bersifat dinamis, kepuasan kerja karyawan dapat berfluktuasi. Pekerja mungkin tidak pernah merasa tidak bahagia dalam posisi mereka, tetapi jika manajemen berubah, mereka

mungkin akan merasa tidak bahagia. Perusahaan perlu terus berinovasi agar tempat kerja menjadi menyenangkan bagi karyawan.

Berlandaskan Hasibuan pada Luthfiana dkk. (2023:28), memegang pekerjaan yang dinikmati serta yang akan menghasilkan perilaku emosional positif ialah hal yang membentuk kepuasan kerja. Berlandaskan Nabawi pada Luthfiana dkk. (2023:28), kepuasan kerja ialah cerminan dari bagaimana perasaan seorang karyawan kepada pekerjaan yang mereka lakukan, apakah mereka senang melaksanakannya ataupun tidak. Robbins mengklaim pada Luthfiana dkk. (2023:28), kepuasan kerja ialah sikap keseluruhan seseorang kepada pekerjaannya.

Seseorang yang benar-benar puas dengan pekerjaannya pasti akan memegang pandangan positif terhadapnya. Seseorang yang tak bahagia di tempat kerja akan memandangnya dengan cara negatif. Penelitian memperlihatkan bahwasannya pekerjaan yang menantang dengan cara mental, imbalan yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang suportif ialah elemen penting yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Salah satu contoh topik yang dengan cara rutin dikaji di suatu lembaga adalah kepuasan kerja, yang dianggap sebagai aspek terpenting dan paling sering dipelajari dalam suatu organisasi karena pentingnya dari sudut pandang etika, kemanusiaan, dan ekonomi. Pikiran, perasaan, dan persepsi karyawan tentang tugas yang

menjadi tanggung jawab mereka biasanya terkait dengan kepuasan kerja. Seseorang mungkin tidak puas dengan satu atau lebih bagian dari profesinya, sementara cukup atau sepenuhnya puas dengan bagian lainnya.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat empat faktor yang memberikan pengaruh kepuasan kerja yakni seperti dibawah ini:

1. Unsur-unsur psikologis seperti minat serta kepuasan kerja berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.
2. Aspek sosial meliputi relasi dengan direktur, atasan langsung, karyawan dengan berbagai peran pekerjaan, sukarelawan, serta interaksi sosial antar anggota organisasi.
3. Faktor fisik, yang meliputi unsur-unsur yang berkaitan dengan aspek fisik tempat kerja, seperti sifat tugas, interval istirahat, peralatan, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, ventilasi, serta sebagainya.
4. Aspek keuangan, termasuk struktur pembayaran serta gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, serta promosi, yang terkait dengan keamanan serta kesejahteraan karyawan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Berlandaskan Smith pada (Suryani, 2022) menyatakan ada lima dimensi kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Karyawan memegang kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat mereka serta memikul tanggung jawab di tempat kerja. Pekerjaan ialah faktor yang akan mendorong taraf komitmen organisasi yang tinggi, yang bisa mengarah pada kinerja kerja yang baik, berlandaskan pendekatan dua faktor.
2. Peluang guna mendapatkan gaji. Ketika kompensasi sebanding dengan beban kerja serta seimbang dengan karyawan lain, kepuasan kerja karyawan akan tercapai.
3. Peluang promosi. Salah satu cara karyawan diakui di pada perusahaan ialah lewat promosi. Jikalau promosi ditentukan oleh kinerja karyawan di tempat kerja, kepuasan kerja akan tinggi.
4. Kepuasan dengan pengawasan. Supervisor memperlihatkan hal berikut dengan memperhatikan seberapa baik kinerja pekerja, menawarkan bimbingan serta dukungan, serta menjaga jalur komunikasi tetap terbuka saat melaksanakan pengawasan. Jikalau supervisor memotivasi, akan ada taraf kepuasan kerja yang tinggi di di tengah karyawan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang positif akan dihasilkan oleh relasi yang harmonis, ramah, serta saling mendukung di di tengah karyawan di pada perusahaan, yang pada akhirnya akan mengoptimalkan kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian berikut disusun dengan memakai studi-studi sebelumnya selaku dasar. Tujuannya ialah guna memahami temuan para peneliti sebelumnya serta guna menawarkan perbandingan serta wawasan yang akan membantu studi-studi serupa di masa mendatang. Studi berikut berfokus pada bagaimana kepuasan kerja karyawan disajikan pengaruh oleh gaji, insentif kerja, serta disiplin kerja. Studi-studi sebelumnya yang berkaitan dengan judul penelitian berikut diperlihatkan pada tabel berikut.

**Tabel 2.1 Ringkasan
Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Januarty et al. (2020), “ <i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir</i> ”	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Metode analisis kuantitatif. Terdapat 98 responden. Metode yang digunakan yaitu <i>Structural Equation Model</i> dengan software <i>Warp Partial Least Square</i> .	- Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, - Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi kompensasi terhadap kinerja personil - Kepuasan kerja berpengaruh positif

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja personil.
2	Idris et al (2020), "The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia."	Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Metode analisis kuantitatif. Respondennya yaitu personil Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Di Indonesia. Metode analisis yang digunakan yaitu <i>Structural Equation Model</i> dengan software <i>Partial Least Square</i> (PLS).	- Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja personil. - Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja personil, - Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. - Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil, - Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personil. - Kepuasan kerja berpengaruh negatif memediasi kompensasi terhadap kinerja personil
3	Azhar et al. (2020) " <i>The Effect Of Work Discipline and Compensation On Employee Job Satisfaction at PT. Mitra</i> "	Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Analisis data: Metode kuantitatif. Regresi linier berganda. Terdapat 34 responden.	-Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. -Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Abadi Setiacargo - Medan. ”			terhadap kepuasan kerja. -Secara simultan disiplin kerja dan kompensasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4	Thoho S. M. dan Kasmir (2021) “ <i>Effect Of Workload And Work Discipline On Employee Performance Of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable</i> “.	Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja	Analisis data: Metode kuantitatif. Terdapat 107 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu <i>Structural Equation Model</i> dengan software PLS.	- Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, - Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, - Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja personil, - Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil, - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil - Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi beban kerja terhadap kinerja personil - Kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi disiplin kerja terhadap kinerja personil
5	Defri Ramadan Wardiansyah et al. (2024) “ <i>The effect of employee motivation and employee engagement on</i>	Motivasi, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Alat analisis: Metode kuantitatif dengan alat analisis SEM-PLS. Jumlah responden dalam	- Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. - Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<i>job performance mediated by job satification”</i>		penelitian ini 150 orang. Teknik sampling jenuh dipilih untuk menentukan responden.	signifikan terhadap kepuasan kerja. - Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Sa'adah et al (2022), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.”	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Analisis Data: metode korelasional. Sampel yang digunakan terdiri dari 83 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel <i>probability sampling</i> .	-Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. -Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. -Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. -Secara simultan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
7	Rahayu dan Dahlia, (2023), “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya	Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja Pegawai.	Alat analisis: Metode kuantitatif , analisis linear berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini 55 orang.	-Disiplin kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. - Motivasi kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. - Komitmen

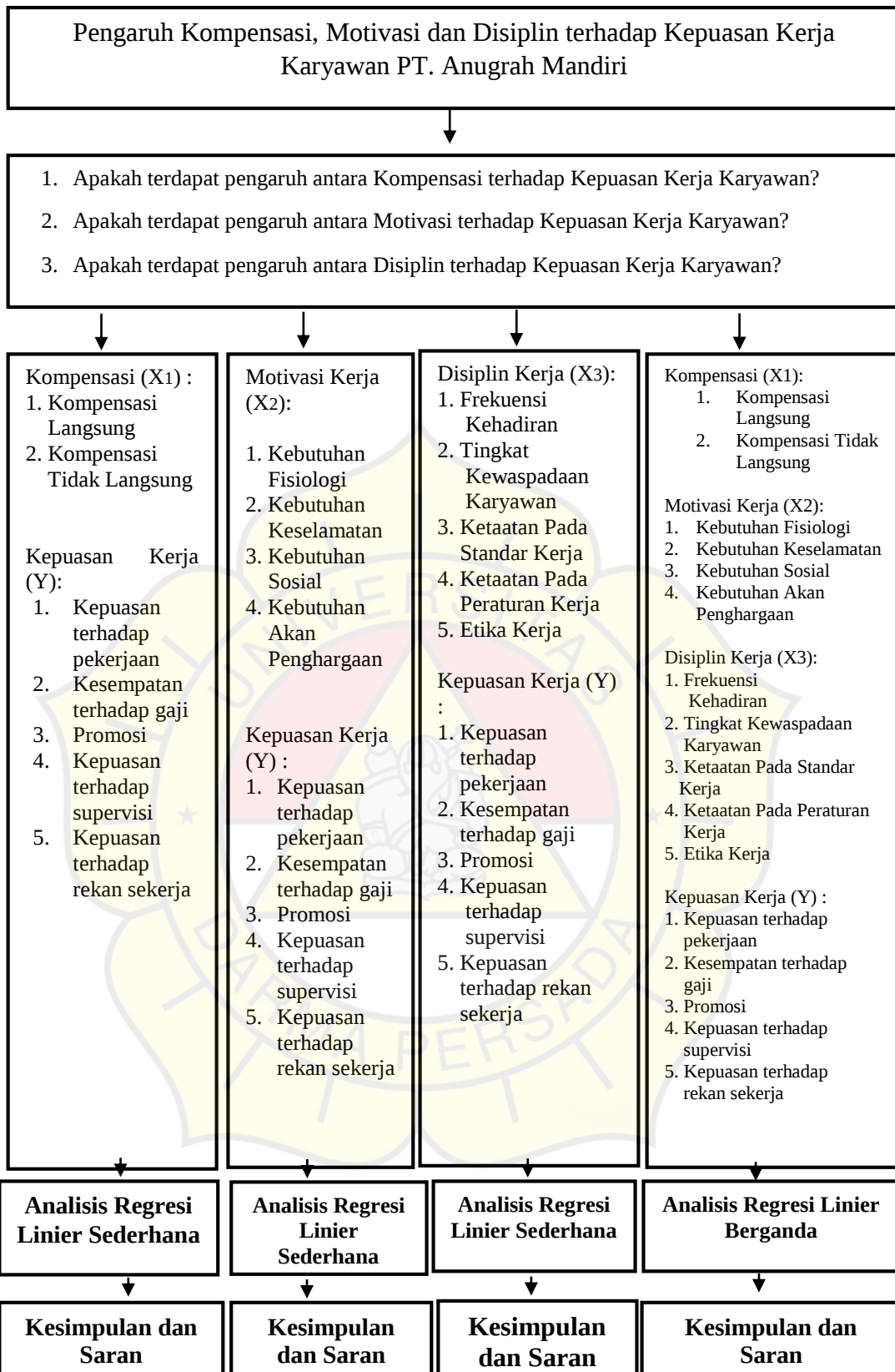
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Manusia Ogan Komering Ulu”			Organisasi, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. - Kepuasan kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. - Disiplin kerja,motivasi kerja, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
8	Imam Arry Wibowo & Tamzil Yusuf, 2024, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. Patra Badak Arun Solusi”.	Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja	Alat analisis: Metode kuantitatif dengan alat analisis PLS. Jumlah responden dalam penelitian ini 52 orang.	-Kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. -Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9	Safrila & Oktiani, 2024, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Samugara Artajaya”.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja	Alat analisis: Metode kuantitatif , analisis linear berganda. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini 33 orang.	-Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. -Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				-Kompensasi dan disiplin bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
10	Maria Caningtyas M., 2024, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kementrian Lingkungan dan Kehutanan”.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.	Alat analisis: Metode kuantitatif , analisis linear berganda. Jumlah responden dalam penelitian ini 73 orang.	-Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. -Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. -Kompensasi dan disiplin bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber: Diolah penulis pada tahun 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka berpikir hipotetis yang dirinci dalam model penelitian seperti yang diperlihatkan pada gambar berikut. Kerangka ini didasarkan pada landasan teoritis, temuan penelitian sebelumnya, dan isu-isu yang telah diangkat sebagai dasar untuk membangun hipotesis:



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2025

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2019:99) mendefinisikan hipotesis selaku solusi sementara kepada perumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang ditemukan lewat pengumpulan data. Hipotesis penulis untuk penelitian berikut didasarkan pada deskripsi serta temuan penelitian yang dihasilkan oleh para spesialis serta peneliti sebelumnya yang disebutkan di atas:

1. Apakah Kompensasi (X_1) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

H₀₁: Kompensasi (X_1) tak memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H_{a1}: Kompensasi (X_1) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Apakah Motivasi (X_2) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

H₀₂: Motivasi (X_2) tak memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H_{a2}: Motivasi (X_2) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Apakah Disiplin (X_3) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

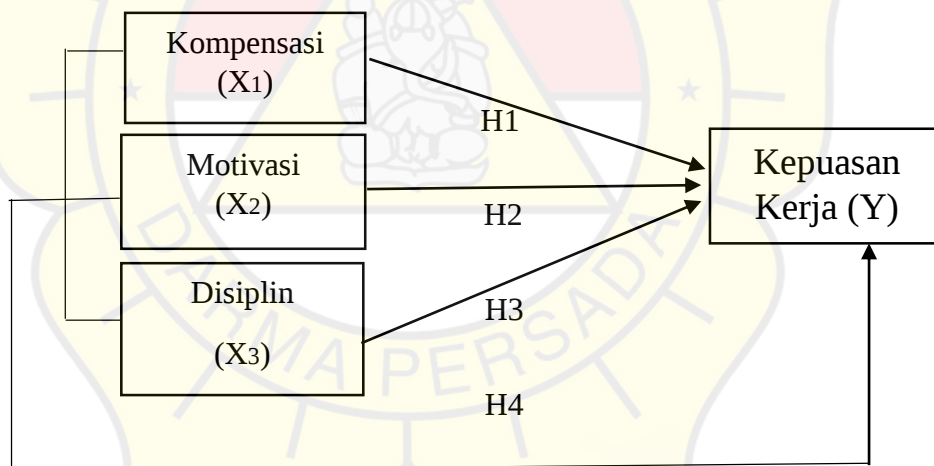
Ho3: Disiplin (X₃) tak memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Ha3: Disiplin (X₃) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4. Apakah Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), serta Disiplin (X₃) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

Ho4: Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), serta Disiplin (X₃) tak memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Ha4: Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), serta Disiplin (X₃) memegang pengaruh kepada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2025
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai relasi di tengah variabel dimana ada tiga variabel independen yakni kompensasi (X₁), motivasi (X₂), disiplin (X₃) serta satu variabel dependen yakni kepuasan kerja (Y), dimana kompensasi (X₁) memberikan pengaruh kepuasan kerja (Y) dengan cara parsial ataupun individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$.

Berikutnya kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), serta disiplin kerja (X3) memberikan pengaruh kepuasan kerja (Y) dengan cara simultan dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.

