

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:39), konsep kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, kedisiplinan dan hasil kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana karyawan menganggap pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Robbins (2016:415), kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara pengakuan yang mereka dapatkan dari pekerjaan itu dan jumlah yang menurut mereka akan mereka dapatkan.

Menurut Sulaefi (2015), kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Faktor atau dimensi tersebut diantaranya tipe kerja, rekan sekerja, tunjangan dan upah.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sulaefi (2015:191), kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor yang terkait dan menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah:

a. Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya.

b. Disiplin

Disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab. Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy (2009:77) 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/tugas.

Menurut Edy (2019:77), faktro-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

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

b. Keamanan kerja.

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

c. Gaji

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

d. Perusahaan dan Manajemen

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

e. Pengawasan

Sekaligus atasanya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

f. Faktor instrisik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan

tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

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

h. Aspek social dalam pekerjaan

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

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018:49-60), mengemukakan teori-teori Kepuasan kerja, yaitu :

a. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari

membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas.

b. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

d. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

f. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa

keputusan pegawai yang menungkingkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

4. Kriteria Menilai Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012:270), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini sangat jelas, meskipun hal tersebut baru atau tercermin dari konsep tersebut. Oleh karenanya perlu diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih daripada sekedar kegiatan yang jelas seperti mengocok kertas, menunggu pelanggan atau mengemudi sebuah truk, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seseorang karyawan terhadap seberapa puas atau tidak puasnya dia dengan pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskret terbedakan dan terpisahkan satu sama lain.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan kerja berperan sangat penting bagi pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi apa pegawai merasakan puas atau tidak puasanya dalam bekerja.

Menurut Sulaefi (2017:191), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Tipe Kerja

Merupakan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan minat, kepribadian, sehingga kurang maksimal dalam mengembangkan diri dan meraih kesuksesan. Tipe kerja adalah suatu minat yang cocok dengan kepribadian, keterampilan dan kemampuan. Sehingga dalam pekerjaan sangat penting untuk bekerja pada bagian yang sesuai pada minatnya sehingga hasil yang dikerjakan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Tipe kerja juga bisa diartikan promosi yang diberikan ketika pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga mendapatkan promosi dan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi.

b. Rekan kerja

Rekan kerja yang adalah sekelompok orang dalam organisasi yang biasanya saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan seperti kepuasan kerja.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk pegawai, telah diatur oleh pemerintah pada UUD No. 13 Tahun 2013, seperti

Jaminan sosial tenaga kerja, jaminan keselamatan , jaminan kesehatan, cuti tahunan, fasilitas, bonus, tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan. Sistem pembayaran gaji dapat diberikan sesuai dengan satuan hasil, atau sesuai dengan ketentuan pembayaran yang berlaku. Rincian pembayaran Upah/gaji juga biasanya dibagi menjadi gaji kotor, gaji bersih serta komponen lainnya.

Menurut Rivo (2015:1224), indikator kepuasan kerja adalah:

a. Kedudukan/Pangkat

Jika pegawai tidak memperoleh pangkat/promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan.

b. Umur

Pegawai dalam kelompok umur yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam umur lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

Menurut Ahmad (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Balas jasa

Merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil usaha kerja yang dilakukan. Seperti gaji, digunakan pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri pegawai.

b. Penempatan

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

c. Berat ringannya pekerjaan

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Luthan (2004:745), mengungkapkan ada beberapa indikator menilai kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Mengacu pada bagaimana pekerjaan menciptakan tugas yang menarik pada pegawai, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Mengacu pada korespondensi dalam melakukan kepribadian pegawai.

c. Upah dan Promosi

Mengacu pada kesempatan untuk mendapatkan promosi untuk yang lebih tinggi dan kompatibilitas antara jumlah gaji, upah dan tuntutan pekerjaan.

d. Sikap rekan kerja, *supervisor* dan pengusahana

Kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, atasan atau lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan rekan kerja dan tingkat dukungan dari rekan kerja dalam situasi kerja dan tingkat dukungan *supervisor*.

Dari uraian di atas penulis akan menggunakan indikator kepuasan kerja dari Sulaefi (2017:191), yaitu dengan indikator-indikator sebagai berikut: tipe kerja, rekan kerja, tunjangan dan upah.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut Rivo Manoppo (2015:1222) Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi didalam diri manusia.

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati

dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Suparyadi (2015:417), motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karasa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

2. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Sinambela (2019:583-584), secara umum motivasi dapat diklarifikasikan menjadi empat jenis :

a. Motivasi Positif

Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah dorongan positif yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat memperoleh hal yang positif.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang memberikan ancaman kepada seseorang akan memperoleh hukuman jika target yang dibebankan kepadanya tidak tercapai.

c. Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam adalah suatu dorongan dari dalam diri yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang diharapkannya.

d. Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar adalah dorongan yang dirasakan seseorang dan menghasilkan daya dorong yang kuat karena ada stimulasi dari luar untuk melakukan sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisman (2017:60), tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- c. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan hawa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- d. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan. Motivasi

merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila peran pegawai tidak mendapat motivasi untuk berkerja giat dalam organisasi.

4. Asas-Asas Motivasi

Menurut Afandi (2018:27-28), asas-asas motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Asas Mengikutsertakan artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas Pengakuan artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas Wewenang yang didelegasikan artinya memberikan wewenang dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas Adil dan Layak artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai.

- f. Asas Perhatian Timbal Balik artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

5. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Rivo (2015:1222), indikator motivasi adalah:

- a. Prestasi

Prestasi adalah hasil dari seseorang dalam melakukan pekerjaan mengenai tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman bekerjanya, sesuai dengan tanggung jawabnya hasil dari pelaksanaan sesuai dengan prosedur, seperti tercapainya target pekerjaan seorang pegawai.

- b. Kemungkinan pengembangan

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Pengembangan diri dalam organisasi biasanya melakukan kegiatan pelatihan sesuai jabatan atau bagian tersebut, dan suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap seseorang, melalui pembelajaran dan pengalaman yang dilakukannya meningkatkan kapasitas atau kemampuan diri.

- c. Tanggung jawab

Keadaan yang menitikberatkan pada bagaimana pegawai merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.

Tanggung jawab pada seorang pegawai dijabarkan pada kesadaran seseorang akan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaannya, sikap dari tanggung jawab itu sendiri membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaan, target pekerjaan dan dapat menyelesaikannya.

d. Pengakuan orang lain

Memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja yang lebih tinggi. Pengakuan juga bisa berupa pemberian status tertentu pada pegawai, status tersebut diberikan ketika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan diberikan penghargaan berupa benefit dan ketika hasil pekerjaan tidak sesuai maka akan menerima keluhan pelanggan.

Menurut Ahmad (2018:82), indikator motivasi adalah:

a. Promosi

Melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral pegawai karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada posisi sebelumnya.

b. Prestasi kerja

Prestasi dapat berupa pegawai mencapai target tahunan yang diberikan dengan baik.

c. Pekerjaan

Pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka.

Indikator menurut Maslow terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b. Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut penelitian yang diteliti oleh Maslow, Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, indikator terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*) Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada

saat mereka tidak lagi bekerja.

- c. **Kebutuhan sosial (*social-need*)** Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi, penerimaan dan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. **Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)** Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Syahyuti (2020:51), indikator-indikator motivasi sebagai berikut :

a. Dorongan Mencapai Tujuan

Artinya keinginan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat Kerja

Artinya kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif

Artinya sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendaksendiri.

d. Kreatifitas

Artinya kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk menentukan suatu yang baru.

Dari uraian di atas penulis akan menggunakan indikator kepuasan kerja dari Rivo (2015:1222), dengan indikatornya adalah prestasi, kemungkinan pengembangan, tanggung jawab dan pengakuan orang lain.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja menurut Sulaefi (2017:191), bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang

telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab.

Menurut Rivai (2019:126), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan.

Menurut Maarif (2012:95), disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menangani masalah kinerja yang melibatkan pemimpin/manajer mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah kinerja kepada karyawan.

2. Tujuan Disiplin

Menurut Maarif (2012:98), tujuan dan manfaat disiplin kerja diantaranya :

- a. Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- c. Membantu pegawai untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

3. Macam-macam Disiplin

Disiplin memiliki 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai

mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pimpinan perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

4. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Sulaefi (2017:191), mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratannya yang telah ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab. Indikatornya adalah:

a. Kepatuhan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan, merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan. Patuh juga berarti suka menurut perintah, taat kepada perintah atau aturan dan berdisiplin. Kepatuhan berarti bersifat patuh, ketaatan, tunduk pada ajaran dan aturan.

b. Ketaatan dalam peraturan

Ketaatan dalam peraturan adalah kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibentuk. Peraturan yang dibuat berguna untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya, ketaatan dalam peraturan dapat ditunjukkan dengan cara mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan, hadir tepat waktu, menggunakan seragam kerja yang sesuai, dan mengikuti standar kerja perusahaan.

c. Dan melaksanakan tugas secara tertib dan teratur

Menyelesaikan tanggung jawabnya, bergerak untuk mengembangkan perusahaan, sehingga tercapai target perusahaan dengan secara tertib dan teratur seperti, mencapai target perusahaan dengan mengikuti aturan

perusahaan, mengikuti peraturan dalam mengerjakan pekerjaan dan memenuhi pekerjaan sesuai jam kerja yang sudah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2011:194), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal yang berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Dari uraian di atas penulis akan menggunakan indikator disiplin kerja dari Sulaefi (2017:191), dengan indikatornya adalah kepatuhan, ketaatan dalam peraturan dan melaksanakan tugas secara tertib dan teratur.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 11
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ismail Jabar, B Isyandi dan Susi Hendriani Jurnal Ekonomi Vol 22, No. 3, Tahun 2014 Issn 2715-6887 Doi 10.31227/osf.io/8zq7m	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap disiplin kerja tenaga paramedis pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. M. Prاتمoko Kab. Rokan Hilir	Motivasi (X_1), 1. Perilaku 2. Semangat Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Pengembangan diri Kepemimpinan (X_2), 1. Kemampuan Mempengaruhi Mengatur Kepuasan Kerja (Y), 1. Sikap Emosional Disiplin Kerja (Y), 1. Prosedur Kerja Aturan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian pada Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan atau secara bersamaan variabel Motivasi dan variabel Kepemimpinan memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis RSUD Dr. R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. 2. Seiring dengan kesimpulan pertama maka hasil penelitian ini jika dilakukan secara parsial atau sendiri-sendiri ternyata variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis RSUD Dr.R.M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menggambarkan bahwa walaupun motivasi kerja dari pegawai yang tinggi namun jika tidak mendapat perhatian dari unsur organisasi seperti pimpinan maka tidak akan memberikan kepuasan kerja dalam diri pegawai. 3. Berbeda dari variabel motivasi, hasil penelitian ini membuktikan bahwa Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis. Kepemimpinan dengan orientasi

Tabel 11
Penelitian Terdahulu Terkait Penelitian (Lanjutan)

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, ketegasan dan mampu memberikan perhatian apa yang telah dicapai oleh pegawai akan dapat memberikan kepuasan kerja pegawai.</p> <p>4. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja paramedis. Hasil ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja belum tentu dapat meningkatkan kedisiplinan kerja paramedis. Meskipun Kedisiplinan dinilai sudah baik, namun dalam melaksanakan pekerjaan Paramedis sering melakukan kesalahan serta tidak tepat waktu.</p> <p><i>Adjusted R² : 49%</i></p>
2.	<p>Wiwit Murfitriana, Hengky Widhiandono</p> <p>Jurnal Nasional</p> <p>Vol 14 No. 2, Tahun 2014</p> <p>Issn 2579-4418</p> <p>Doi https://doi.org/10.30595/me-dek.v14i2.1297</p>	<p>Pengaruh Motivasi Instrinsik, Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komitmen Normatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PG. Sumberharjo Pernalang</p>	<p>Kepuasan Kerja(Y),</p> <p>1. Sikap Emosional</p> <p>2. Moral Kerja</p> <p>Motivasi (X₁),</p> <p>1. Rangsangan luar</p> <p>Disiplin(X₂),</p> <p>1. Kepatuhan</p> <p>2. Ketaatan</p> <p>Gaya Kepemimpinan (X₃),</p> <p>1. Mengambil keputusan</p> <p>2. Mendelegasikan kekuasaan</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Sumberharjo. Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi intrinsik, kedisiplinan, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p><i>Adjusted R² : 35,8%</i></p>
3.	<p>Achmad Badawi</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen</p> <p>Volume 2, No 1, Tahun 2014</p> <p>Issn: 1693-4091</p> <p>Doi:</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru</p>	<p>Lingkungan Kerja (X₁),</p> <p>1. Lingkungan Kondusif</p> <p>Disiplin Kerja (X₂),</p> <p>1. Preventif</p> <p>2. Korektif</p> <p>Motivasi (X₃),</p> <p>1. Intrinsik/</p> <p>2. Ekstrinsik</p> <p>Kepuasan Kerja (Y),</p> <p>1. Perasaan</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil Penelitian Diketahui Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kepuasan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan motivasi memberikan pengaruh terbesar kedua dalam peningkatan kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja.</p>

Tabel 11
Penelitian Terdahulu Terkait Penelitian (Lanjutan)

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	DOI: http://dx.doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6				Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja. <i>Adjusted R² : 69,8%</i>
4.	Rivo Manoppo, Jurnal EMBA Volume 3, Nomor 3, Tahun 2015 Issn:2303-1174 Doi: 10.35794/e mba.v3i3.10 127	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara	Disiplin Kerja (X_1), 1. Selalu datang tepat waktu 2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. 3. Mematuhi semua aturan dan norma-norma yang berlaku 4. Taat kepada atasan dan aturan 5. Menghormati atasan Motivasi Kerja (X_2), 1. Prestasi 2. Kemungkinan Pengembangan 3. Tanggung jawab 4. Pengakuan Orang Lain	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. Sedangkan Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. <i>Adjusted R² : 46,1%</i>
5.	Sulaefi Jurnal Manajemen Volume XXII, Nomor 2, Tahun 2018 Issn: 1410-3583 Doi: 10.24912/jm.v22i2.358	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes	Disiplin(X_1), 1. Kepatuhan 2. Ketaan dalam peraturan 3. Melaksanakan tugas secara tertib dan teratur Motivasi(X_2), 1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>savety needs</i>) 3. Kebutuhan social (<i>social needs</i>) 4. Kebutuhan akan harga diri (<i>esteem needs</i>) 5. Aktualisasi diri (<i>self actualization</i>). Budaya Organisasi(X_3), 1. Nilai-nilai organisasi 2. Dukungan manajemen 3. Sistem imbalan 4. Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Secara parsial terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh negatif dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja para pendidik. Analisis secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja para pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes. <i>Adjusted R² : 62,60%</i>

Tabel 11
Penelitian Terdahulu Terkait Penelitian (Lanjutan)

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitain	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			5. Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan 6. Orientasi pada tim. Stres(X_4), 1. Gejala fisiologis 2. Gejala psikologis 3. Gejala perilaku. Kepuasan Kerja (Y), 1. Tipe Kerja Rekan Kerja		
6.	Romi Haryo Julianto, Susi Hendriani Jurnal Ekonomi Vol 22, No 2, Tahun 2014 Issn : 0853-7593 DOI: http://dx.doi.org/10.31258/je.22.2.p.13-26	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada kantor wilayah direktorat jendral bea dan cukai (djbc) Riau dan Sumatera Barat	Budaya Organisasi (X_1), 1. Pengikat Organisasi Motivasi (X_2), 1. Nilai-nilai Kepuasan Kerja (Y), 1. Efektivitas 2. Respon	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Direktorat Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh ini akan terlihat dari semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Secara bersamaan atau simultan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana dibuktikan dari uji statistik yang dilakukan. <i>Adjusted R² : 46,1%</i>
7.	Hengky Arieftian Meidiansyah Jurnal Ekonomi Volume 10, Nomor 2, Tahun 2014 Issn: 2502-9252 Doi: 10.31967/relasi.v10i2.53	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Kab.Pamekasan	Motivasi(X_1), 1.Kekuatan dorongan 2. Kesiediaan Disiplin (X_2), 1. Efektivitas tugas Kepuasan(Y), 1. Generalisasi sikap 2. Cara merasakan	<i>Path Analysis</i>	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu hendaknya Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan selalu memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja, seperti besarnya gaji yang lebih besar terhadap pegawai sesuai kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, persamaan perlakuan pegawai, penghargaan, pemberian sanksi, sikap pimpinan, dan lainnya. <i>Adjusted R² : 84,4%</i>

Tabel 11
Penelitian Terdahulu Terkait Penelitian (Lanjutan)

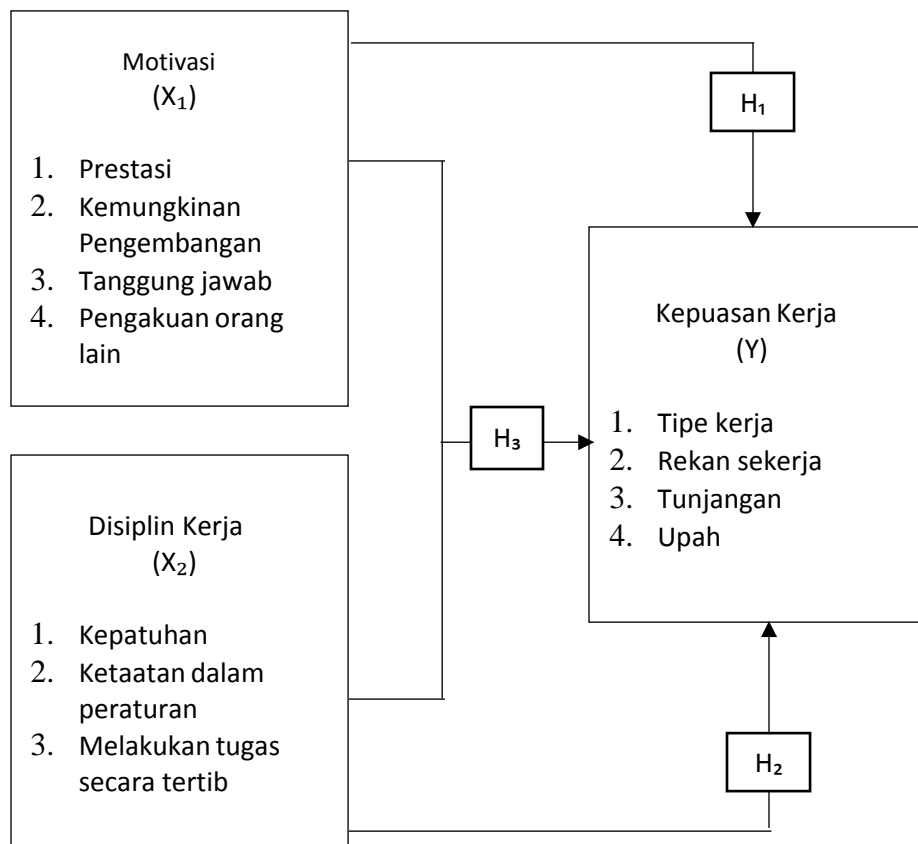
No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8.	Sobariah, Ani Leliani Jurnal Penyuluhan Perikanan dan Kelautan Volume 8, Nomor 1, Tahun 2014 Issn: e-ISSN 2684-8651 Doi: http://dx.doi.org/10.33378/jppik.v8i1.51	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Perikanan di Badan Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BKP5K) Kabupaten Bogor	Motivasi (X_1), 1. Pengakuan 2. Tanggung Jawab Kepuasan (Y), 1. Evaluasi 2. Produktifitas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja BKP5K dan hasil pengolahan data terhadap variabel bebas Motivasi (X_1) serta variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada BKP5K dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : :Hasil uji t variabel Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,301 dan tabel sebesar 1,96 pada <i>level significants</i> 0,05 dan probabilitas 0,000. Hal ini berarti thitung = 5,301 > ttabel = 1,96, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) BKP5K. Koefisien korelasi Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada BKP5K adalah 0,852 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,852 atau 85,2 %. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor lain di luar yang tidak diteliti namun berpengaruh juga adalah sebesar 10,8 %. Adjusted R^2 : 79,3%
9.	Ismail Jabar, B Isyandi, Susi Hendriani Jurnal Ekonomi Volume 22, Nomor 3, Tahun 2014 Issn: 2715-6877 Doi: 10.32795/widyamrita.v1i1.1158	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Disiplin kerja tenaga paramedis pada RS Umum daerah DR. R. M. PRATOMO Kabupaten Rokan Hilir	Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), 1. Kemampuan untuk mempengaruhi 2. Mengatur Kepuasan Kerja (Y), 1. Sikap 2. Kondisi	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja BKP5K dan hasil pengolahan data terhadap variabel bebas Motivasi (X_1) serta variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada BKP5K dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : :Hasil uji t variabel Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,301 dan tabel sebesar 1,96 pada <i>level significants</i> 0,05 dan probabilitas 0,000. Hal ini berarti thitung = 5,301 > ttabel = 1,96, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) BKP5K. Koefisien korelasi Motivasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada BKP5K adalah

Tabel 11
Penelitian Terdahulu Terkait Penelitian (Lanjutan)

No	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitain	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					0,852 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,852 atau 85,2 %. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor lain di luar yang tidak diteliti namun berpengaruh juga adalah sebesar 10,8 %. Adjusted R ² : 49,0%
10.	Suwarto Jurnal Manajemen Volume 8, Nomor 2, Year 2014 Issn: 1978-6573 Doi: 10.24127/jm.v8 i2.65	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporat, Tbk, Cabang Lampung	Stress Kerja (X_1), 1. Tekanan 2. Ketegangan. Motivasi (X_2), 1. Pemberian motif kerja 2. Kesempatan 3. Pelatihan Kepuasan Kerja (Y), 1. Pandangan 2. Konsekuensi	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.Terdapat pengaruh antara variabel Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama diterima.Terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima Adjusted R ² : 24,9 %

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari beberapa teori yang telah dijelaskan Sugiyono (2012:256). Tujuan dari kerangka konseptual ini adalah untuk mengemukakan objek penelitian secara umum dalam kerangka dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini motivasi dan disiplin kerja dianggap sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.



Gambar 1
Karangka Pemikiran

Dari gambar 1 dapat dijelaskan bahwa pada penelitian ini akan mengukur pengaruh variable bebas yaitu motivasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y), sesuai dengan apa yang telah dirumuskan pada rumusan masalah.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivo (2015:1222) Motivasi juga berkaitan dengan faktor psikologis manusia sebagai bentuk hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan seseorang. Motivasi adalah sekumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi

kepuasan kerja seorang karyawan untuk mencapai hal tertentu sesuai tujuan. Sikap dan nilai-nilai ini tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk memotivasi orang mencapai tujuan kepuasan. Motivasi juga merupakan faktor penting yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja. Motivasi meliputi tanggung jawab, kesuksesan, pengakuan dari orang lain dan kesempatan untuk berkembang, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah pengendalian diri yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima. Disiplin berasal dari kata latin “discipline” yang berarti “pelatihan atau pendidikan dan pengembangan karakter dalam kepatutan dan kerohanian” menurut Sulaefi (2017:187). Ini menekankan membantu karyawan mengembangkan sikap yang benar terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja adalah ketaatan dan ketaatan pada nilai-nilai yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja meliputi kepatuhan, mengikuti perintah dan menyelesaikan tugas sesuai aturan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan nyata. Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu, Jailani (2020:334).

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk merai cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan, Rivo (2015:1221)

Hasil penelitian dari Rivo (2015:12221), Sulaefi (2017:186) dan Jailani (2020:334), menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KING Laundry
2. H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KING Laundry
3. H_3 : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KING Laundry