

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu unsur yang menjadi unsur paling penting dalam suatu instansi atau perusahaan, karena SDM merupakan *brainware* dalam kegiatan instansi atau perusahaan. Menurut Suryani dan Foeh (2019:1), bagaimana pun besarnya instansi atau perusahaan tersebut dan sebesar apapun modal dana yang dimiliki, tidak akan ada nilainya jika tidak dikelola dengan cara yang baik dan profesional. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan instansi atau perusahaan agar instansi atau perusahaan semakin meningkat. Terutama di era modern seperti saat ini, yang mana setiap instansi atau perusahaan selalu berharap dapat memiliki SDM yang bisa diandalkan dan bekerja dengan maksimal.

Hasibuan (2021:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan Kasmir (2016:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. MSDM mencakup berbagai proses, seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga pemutusan kerja. SDM yang berkualitas sangat penting karena menjadi kunci utama keberhasilan suatu instansi atau perusahaan, terutama di era modern saat ini.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2021:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut penjelasan 11 fungsi manajemen sumber daya manusia:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, dan koordinasi dalam organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan dan bekerja sesuai yang telah direncanakan oleh perusahaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja sama, penempatan, orientasi dan pembinaan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teori konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk membangun kerja sama yang sinkron dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah berakhirnya masa kerja seseorang di perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man is the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, serta pesangonnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin Kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan karena jika karyawan tidak disiplin dengan tidak mematuhi aturan, perusahaan sulit mencapai tujuannya. Tolak ukur kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan dilihat dari seberapa banyak karyawan yang menaati peraturan yang ada. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci bagi perusahaan untuk bisa masuk ke pintu keberhasilan.

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2021:87) menyebutkan bahwa *“Disiplin kerja adalah alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.”*

Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Pandi Afandi (2021:11) adalah sebagai berikut:

“Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Menurut Anorga dalam Agustini (2019:89), disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa mematuhi peraturan dan norma yang berlaku.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan institusi. Untuk itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi seorang karyawan, baik guru, tenaga pendidik lainnya, maupun peserta didik sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib instansi sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan dalam menjalankan peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin tidak hanya menjadi alat untuk menggerakkan karyawan agar pekerjaan berjalan lancar, tetapi juga mencerminkan kesadaran individu maupun kelompok untuk tunduk pada tata tertib organisasi dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, tertib, dan harmonis.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:129), terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan 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.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan diberlakukannya beberapa peraturan di suatu organisasi atau perusahaan, tidak sedikit orang yang masih melanggarnya. Maka, harus ada pihak yang mengontrol dan mengkondisikan para karyawan agar dapat mematuhi dan menaati peraturan yang ada. Berikut

merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan menurut Singodimejo dalam Agustini (2019:97) :

1) Faktor Pendukung

- a) Tingkat pemberian kompensasi, yang mana besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan tersebut. Karyawan akan mematuhi peraturan yang ada apabila mereka merasa kerja keras yang mereka berikan setimpal dengan timbal balik yang mereka dapatkan.
- b) Sosok pemimpin teladan, yang mana ada atau tidaknya sosok pemimpin yang dapat karyawan teladani di perusahaan tersebut.
- c) Pemimpin yang tegas, yang mana pemimpin mampu dan berani dalam mengambil tindakan yang tepat dan memberikan sanksi kepada siapa pun yang pantas mendapatkannya.
- d) Perhatian seorang pemimpin, karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi atau suatu penghargaan melainkan mereka juga butuh perhatian dari pemimpinnya. Keluhan serta kesulitan yang mereka alami ingin didengar dan diberikan solusi agar dapat keluar dari permasalahan tersebut.
- e) Membentuk kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan. Kebiasaan tersebut bisa seperti saling menghormati, memberikan pujian atau apresiasi walau hanya dari hal-hal kecil, memberi informasi apabila ingin

meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dan kebiasaan positif lainnya.

2) Faktor Penghambat

- a) Tidak adanya peraturan yang dapat dijadikan pegangan. Jika peraturan tersebut hanya sebatas aturan lisan, akan sedikit dari karyawan yang akan mematuhi atau menaati peraturan tersebut. Berbeda halnya jika peraturan tersebut dibuat secara tertulis dan resmi.
- b) Kurangnya pengawasan dari seorang pemimpin. Setiap organisasi atau perusahaan, dibutuhkan pemimpin yang dapat mengontrol dan mengawasi bawahannya dengan baik dan tegas agar dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan tepat dan sesuai standar perusahaan. Jika pemimpin kurang dalam memberikan pengawasan terhadap karyawannya, maka hal tersebut akan mempersulit terbentuknya kedisiplinan dari karyawan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Pandi Afandi (2021:21) adalah sebagai berikut:

1) Ketaatan Waktu

Ketaatan Waktu mencerminkan sejauh mana individu mampu menghargai dan menggunakan waktu secara optimal dalam

pelaksanaan tugas. Beberapa indikator yang termasuk dalam aspek ketaatan waktu yaitu:

- a) Masuk kerja tepat waktu, yang menunjukkan komitmen dan keseriusan karyawan terhadap pekerjaannya.
- b) Penggunaan waktu secara efektif, yaitu bagaimana seorang karyawan mengelola waktunya selama jam kerja untuk menyelesaikan tugas tanpa penundaan atau pemborosan waktu.
- c) Tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja, artinya karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan tidak sering absen tanpa alasan yang jelas, yang menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi.

2) Tanggung jawab Kerja

Tanggung jawab kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan peran dan kewajibannya sesuai dengan harapan organisasi. Beberapa indikator yang termasuk dalam aspek tanggung jawab kerja yaitu:

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang bersifat formal maupun informal, sebagai bentuk kepatuhan terhadap sistem kerja yang telah ditetapkan.
- b) Target pekerjaan, yang mencerminkan produktivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan waktu yang ditentukan.

- c) Membuat laporan kerja bulanan, sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi atas apa yang telah dikerjakan, sekaligus menjadi alat evaluasi bagi pimpinan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Masing-masing karyawan tentu saja memiliki rasa penat dan lelah dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dari perusahaan yang dilakukan berulang kali setiap hari. Banyak hal atau faktor yang mendasari terjadinya kepenatan tersebut seperti, terdapat tugas yang menumpuk dan kewajiban yang harus dijalani, deadline yang mepet, atau target yang harus dicapai. Dan bahayanya, kepenatan ini bisa menjadi faktor menurunnya kinerja seseorang karena menurunnya motivasi dan semangat kerja. Maka setiap karyawan membutuhkan suatu hal yang dapat mendorong karyawan agar tumbuh semangat dan kemauan untuk membantu agar tercapainya tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Pandi Afandi (2021:23) mendefinisikan motivasi kerja sebagai berikut:

“Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.”

Sedangkan Hasibuan dalam Arisanti, dkk (2019:104) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia agar bekerja dengan rajin dan antusias demi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2020:109) definisi motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Dalam melakukan kegiatan, seorang individu pasti memiliki sebuah faktor yang menjadi dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut.

Menurut Kadarisman dalam Dimas, dkk. (2021:623) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak internal bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing.

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

Setelah memaparkan beberapa pengertian motivasi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah suatu dorongan

internal dalam diri individu yang berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan penguat semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Motivasi ini muncul karena adanya kebutuhan untuk mencapai tujuan, serta dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti rasa lelah, tekanan pekerjaan, atau tuntutan target. Ketika motivasi kerja terjaga dengan baik, karyawan akan lebih antusias, bekerja dengan ikhlas, dan menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas produktivitas dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

b. Teori Motivasi Kerja

Dalam Sinambela (2019:598) menjelaskan teori motivasi sebagai berikut:

1) Teori Hierarki Abraham H. Maslow

Pada dasarnya, manusia merupakan makhluk yang memiliki keinginan tak terbatas. Dalam teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai berkaitan dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Berikut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), yakni kebutuhan yang diperlukan untuk bertahan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, dan kebutuhan jasmani lainnya.

- b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and security needs*), yakni kebutuhan akan keamanan dari ancaman, seperti kecelakaan dan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial (*Social needs*), yakni mencakup rasa kasih sayang, diterima dengan baik, dicintai dan mencintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan diri (*Esteem or status needs*), yakni kebutuhan akan penghargaan diri seperti pengakuan dan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization needs*), yakni kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi yang dimiliki, keterampilan untuk mencapai prestasi kerja.

2) Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

a) Faktor “*Motivator*”

Faktor *Motivator* ini dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Yang termasuk kategori dalam faktor ini adalah pengakuan dari orang lain, kesempatan untuk berprestasi, tantangan, dan tanggung jawab.

b) Faktor “*Hygiene*”

Faktor ini dapat membantu atau menghambat kepuasan individu dalam bekerja. Yang termasuk kategori faktor ini antara lain supervisor teknik, hubungan antarpribadi, gaji, kondisi kerja, status dan kebijakan.

3) Teori Motivasi Prestasi David McClelland

Teori ini dikenal juga sebagai teori prestasi secara maksimal. Dalam memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, terdapat tiga komponen dasar yang dapat digunakan, antara lain:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yaitu kebutuhan untuk dapat mencapai kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri pribadi.
- b) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for affiliation*) yaitu suatu kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam menjalani hubungan dengan orang lain.
- c) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for power*) yaitu suatu kebutuhan agar dapat menguasai dan memengaruhi orang lain.

4) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) Clayton Alderfer

Dalam teori ini, Alderfer mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga kelompok kebutuhan “inti” (*core need*) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*Existence, Relatedness, and Growth – ERG*), antara lain:

- a) *Existence needs* yakni suatu kebutuhan untuk dapat bertahan hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan yang paling dasar dari Maslow mencakup kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, papan) serta rasa aman dalam bekerja dan lingkungan kerja.

- b) *Relatedness needs* yakni merupakan kebutuhan akan menciptakan hubungan dengan orang lain. Hubungan tersebut dapat berupa interaksi dan komunikasi dengan atasan (vertikal), dengan rekan kerja (horizontal), dan dengan pihak eksternal lembaga.
- c) *Growth needs* yakni kebutuhan akan pengembangan diri pegawai dalam mendorong produktivitas kerja. Dalam hal ini, dapat berupa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, tantangan kerja, serta promosi jabatan.

5) Teori X dan Y

Mc Gregor mengemukakan bahwa terdapat dua cara yang dapat digunakan dalam mendalami perilaku manusia, di antaranya adalah teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

- a) Asumsi dasar tentang karyawan menurut teori X, yaitu:
 - (1) Karyawan malas dan tidak suka bekerja.
 - (2) Menghindari tanggung jawab, tidak berambisi meraih prestasi yang optimal, dan menyalahkan orang lain.
 - (3) Cenderung mementingkan dirinya sendiri dan tidak peduli dengan tujuan organisasi
 - (4) Lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam bekerja.
- b) Asumsi dasar tentang karyawan lebih optimis menurut teori Y:
 - (1) Karyawan rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

- (2) Bertanggung jawab dan berusaha untuk meraih prestasi yang optimal.
- (3) Selalu berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi serta meningkatkan potensi dirinya untuk mencapai sasaran tersebut.
- (4) Mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi tujuan motivasi kerja menurut Pandi Afandi (2021:27) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, partisipasi dan kreativitas karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.
- 10) Mendorong efisiensi dalam penggunaan bahan baku dan peralatan kerja.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1) Faktor Pendukung Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam Sinambela (2019:589) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi, antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup mencakup memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap, dan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sebuah benda dapat membuat seorang individu akan mau melakukan apa saja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang akan mengeluarkan segala usaha untuk dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Dapat mencakup adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang bersikap adil dan bijaksana, dan perusahaan/instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dalam sebuah perusahaan/instansi akan membuat individu tersebut bekerja dan berusaha untuk dapat menggapainya.

f) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana maupun kondisi kerja yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

g) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi seorang pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

h) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan ialah mengarahkan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik tanpa membuat kesalahan.

i) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan dalam sebuah instansi atau perusahaan akan membuat seorang pegawai akan bekerja sebaik mungkin.

j) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan jabatan tertentu merupakan keinginan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai tidak hanya mengharapkan kompensasi, melainkan juga ingin mendapatkan kesempatan menduduki jabatan tertentu dalam suatu instansi atau perusahaan.

k) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan berfungsi untuk mengatur dan melindungi para pegawai.

2) Faktor Penghambat Motivasi Kerja

Prihatini dan Redana (2019:110) menjelaskan beberapa faktor yang dapat menghambat motivasi kerja pegawai antara lain:

- a) Kurangnya pemahaman terhadap peraturan yang berlaku.
- b) Rendahnya kemampuan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi dan informasi.
- c) Kondisi psikologis pegawai.
- d) Kondisi sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja belum tersedia dengan baik.

e. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Pandi Afandi (2018:30) adalah sebagai berikut:

1) Ketentruman

Ketentruman ini mencerminkan perasaan senang, nyaman, dan bersemangat dalam bekerja karena kebutuhan dasar dan kenyamanan kerja telah terpenuhi. Karyawan yang berada dalam kondisi ini cenderung merasa puas secara emosional dan psikis di

lingkungan kerja. Beberapa indikator yang termasuk ke dalam ketentraman yaitu:

a) Balas Jasa

Balas Jasa yaitu merujuk pada imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, baik berupa gaji pokok, insentif, bonus, tunjangan, maupun penghargaan lainnya. Balas jasa yang adil dan sesuai akan meningkatkan semangat kerja dan rasa puas karyawan.

b) Kondisi Kerja

Kondisi Kerja yaitu meliputi suasana dan lingkungan fisik kerja seperti kebersihan, keamanan, pencahayaan, ventilasi, dan suasana hubungan antar karyawan. Kondisi kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan dan meminimalkan stres.

c) Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja yaitu menyangkut ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kerja seperti alat kerja, perlengkapan kantor, teknologi, dan infrastruktur yang menunjang produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai akan memudahkan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja.

2) Dorongan

Dorongan ini mengacu pada dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu untuk bekerja dengan optimal, berprestasi, dan

mengembangkan diri secara profesional. Dimensi ini berkaitan dengan motivasi intrinsik yang bersumber dari kepuasan pribadi atas pekerjaan itu sendiri. Beberapa indikator yang termasuk ke dalam dorongan yaitu:

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, mencapai target, dan merasa bangga atas keberhasilannya. Semakin tinggi keinginan untuk berprestasi, semakin tinggi pula dorongan motivasinya.

b) Pengakuan Dari Atasan

Pengakuan dari atasan merupakan penghargaan atau pengakuan yang diberikan oleh pimpinan atas hasil kerja, loyalitas, atau pencapaian tertentu. Pengakuan dapat berbentuk pujian, sertifikat, promosi, atau penghargaan formal lainnya, yang membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

c) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu menggambarkan sejauh mana pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi karyawan, seperti pekerjaan yang menantang, bermakna, bermanfaat, dan memberi ruang bagi pengembangan diri. Ketika karyawan merasa pekerjaannya menarik dan berarti, maka motivasi intrinsiknya akan meningkat.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pandi Afandi (2021:73) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

“Kepuasan Kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Pandi Afandi (2021:74) juga menyebutkan bahwa *“Kepuasan Kerja adalah hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.”*

Menurut Handoko dalam Agustini (2019:55) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan atau tidaknya cara karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan

perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai respons terhadap kesesuaian antara harapan individu dan realitas yang diterima di lingkungan kerja. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan, motivasi, serta persepsi individu terhadap pekerjaan itu sendiri.

b. Teori Kepuasan Kerja

Berikut merupakan beberapa teori yang membahas kepuasan kerja menurut Agustini (2019:58):

1) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter yang mana teori ini menjelaskan bahwa seorang karyawan akan merasa puas apabila realita yang ia rasakan sama dengan ekspektasinya. Porter mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara yang seharusnya dengan apa yang dirasakan.

2) Teori Ekuitas (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh J. Stacey Adams, memiliki prinsip bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang diperoleh tergantung dengan dapat tidaknya suatu keadilan (*equity*). Menurut teori ini terdapat tiga elemen dalam *equity* tersebut, diantaranya:

- a) *Input*, yang mana diartikan sebagai sesuatu yang berharga bagi tiap karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b) *Out comes*, yang mana diartikan sebagai sesuatu yang berharga bagi tiap karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.

- c) *Comparison persons*, yang mana diartikan sebagai pembandingan antara *input* dan *out comes* milik karyawan satu dengan yang lain.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini dipelopori oleh Herzberg yang mana teori ini menjelaskan bahwa puas atau tidaknya seseorang itu merupakan dua hal yang berbeda dan merupakan variabel yang berkelanjutan. Dalam hal ini, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok:

- a) Kelompok *satisfiers* atau sumber kepuasan yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Namun ada atau tidaknya faktor-faktor ini tidak selalu menumbuhkan sebuah kepuasan.
- b) Kelompok *dissatisfiers* atau sumber ketidakpuasan yang terdiri dari lingkungan kerja, gaji, keamanan, dan kebijakan administrasi. Perbaikan ini akan mengurangi atau bahkan menghilangkan sebuah kepuasan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa apa yang ia terima sebanding dengan apa yang telah ia berikan, dan sesuai dengan harapan atau standar yang ia miliki.

c. Tujuan Kepuasan Kerja

Setiap instansi menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja bukan hanya mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Memahami dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah strategis dalam mencapai tujuan instansi secara menyeluruh.

Menurut Agustini (2019:57), kepuasan kerja merupakan hal sangat penting dan salah satu tujuan dari kepuasan kerja bagi karyawan ialah menjadikan karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

d. Manfaat Kepuasan Kerja

Berikut merupakan manfaat dari perusahaan yang memperhatikan tingkat kepuasan pada tiap karyawannya menurut Nitisemito dalam Wijayanto dan Hermanto (2020:4):

- a) Pekerjaan akan selesai lebih cepat, hal ini akan membantu karyawan meringankan beban kerja mereka dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi.

- b) Berkurangnya kerusakan, maknanya pekerjaan yang memiliki resiko akan berkurang tingkat kerusakan yang akan diperolehnya dan tingkat kepuasan karyawan akan meningkat.
- c) Tingkat absensi yang menurun, yang mana pada saat tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- d) Rendahnya tingkat perpindahan karyawan, hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya.
- e) Meningkatnya produktivitas, yang mana tingkat produktivitas dapat meningkat sebab tingkat kepuasan dan semangat kerja seorang karyawan tinggi.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021:75), ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan mampu memberikan kesempatan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, baik secara fisik, emosional, maupun psikologis.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika kenyataan yang diterimanya sesuai atau bahkan melebihi harapannya. Sebaliknya,

jika kenyataannya lebih rendah dari harapan, maka rasa tidak puas akan muncul.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan kerja dirasakan ketika seseorang melihat pekerjaannya sebagai sarana untuk mewujudkan nilai-nilai pribadi yang dianggap penting dalam hidupnya.

4) Keadilan (*Equity*)

Rasa puas muncul ketika seseorang merasa diperlakukan secara adil di tempat kerja, baik dalam hal pembagian tugas, penghargaan, maupun hubungan antarsesama.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi yang positif, harmonis, dan saling mendukung, cenderung membuat karyawan merasa betah dan puas bekerja, sehingga termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2021:82) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja, yakni:

1) Pekerjaan

Sumber utama sebuah kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana isi pekerjaan yang dijalani memiliki unsur-unsur yang memberikan rasa puas bagi individu.

2) Upah

Kompensasi atau bayaran yang diterima sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dinilai dari kesesuaian dengan kebutuhan pribadi serta persepsi keadilan dalam pemberiannya.

3) Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk mengalami kemajuan karier melalui kenaikan jabatan merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan dalam bekerja.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah peran atasan atau pengawas yang memberikan arahan dan bimbingan selama pelaksanaan pekerjaan turut menentukan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan.

5) Rekan Kerja

Hubungan interpersonal dengan sesama karyawan juga berpengaruh, di mana individu cenderung merasa puas apabila lingkungan kerja dipenuhi oleh rekan yang mendukung dan menyenangkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna

sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|--|
| 1. | Sri Rahayu, Dahlia (2023) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925 | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) dan Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai. |
| 2. | Rahmawati Dewi Safitri, Misna Ariani, Taufik Yuliani (2023) Jurnal Media Riset Ekonomi Vol. 2, No.3, Juli 2023 E-ISSN : 2962-6811 DOI : https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291 | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pertolog Indah Balikpapan | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pertolog Indah Balikpapan |

| No. | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|---|
| 3. | <p>Mhd. Andi Rasyid, Hasrudy Tanjung (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 1, Maret 2020</p> <p>E-ISSN 2623-2634</p> <p>DOI : https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698</p> | <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan</p> |
| 4. | <p>Erina Rulianti, Giri Nurpribadi (2023)</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6, No 1, Januari 2023</p> <p>E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011</p> | <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Daelim</p> |

| No. | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|
| 5. | <p>Agung Bagus Wijayanto, Ahmad Hermanto (2020)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Industri Vol 21, No. 2, Mei-Agustus 2020 E-ISSN : 2656-3169 P-ISSN : 0853-5248 DOI : http://dx.doi.org/10.35137/jei.v21i2.436</p> | <p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong</p> |
| 6. | <p>Syarifuddin Siregar, Hamonangan Siallagan, Gita Ginting (2022)</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol 7, No. 1, 2022 E-ISSN : 2798-5911 DOI : https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555</p> | <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Rayon 03 Tapanuli Tengah</p> |
| 7. | <p>Rikko Oktaviano Baktiar, Ridlwan Muttaqin, Dadan</p> | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja,</p> |

| No. | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|----------------------------------|--|
| | Abdul Aziz Mubarak (2024) Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Vol 10, No.1, Februari 2024, Hal. 589-598 E-ISSN : 2579-5635 P-ISSN : 2460-5891 DOI : https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056 | dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat | | Lingkungan Kerja, dan <i>Employee Engagement</i> secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat |
| 8. | Azi Pangestu Wiraatmaja, Hawignyo (2021) Manajerial Vol. 20 No.2 Desember 2021, Hal – 288 P-ISSN : 1412 – 6613 E-ISSN : 2527 – 4570 DOI: https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.27701 | Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nichias Rockwool Indonesia | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nichias Rockwool Indonesia |
| 9. | Nurhamida, Yohny Anwar (2024) International Journal of Society and Law Volume 2, Issue 2 August 2024 | The Effect of Competence, Discipline, and Work Motivation on Job Satisfaction and Affective Commitment | SEM-PLS analysis | The study found that work discipline and work motivation had a significant and positive influence on job satisfaction among school |

| No. | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|---|---|
| | E-ISSN 3031-4763 https://doi.org/10.61306/ijsl | of School Administration Staff (TAS) at SMA Se Sunggal District, Deli Serdang Regency | | administration staff in Sunggal District high schools. Discipline contributed 26.5% and motivation 34.8% to job satisfaction. |
| 10. | Fandi Wardana Sinuraya, Isa Indrawan International Journal of Management, Economic and Accounting Volume 2, Issue 2 December 2024 E-ISSN: 3025-5627 https://doi.org/10.61306/ijmea | The Effect of Motivation and Work Discipline on Job Satisfaction with Compensation as an Intervening Variable at the Representative Office of Bank Indonesia Pematangsiantar | Partial Least Squares (PLS) berbasis Structural Equation Modeling (SEM) | This study found that both work motivation and work discipline had a positive and significant influence on job satisfaction. Furthermore, compensation acted as an intervening variable, partially mediating the relationship between work motivation and job satisfaction, as well as between work discipline and job satisfaction |

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan motivasi

kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan tindakan kepatuhan karyawan dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diterapkan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur, aman, dan kondusif.

Hasibuan (2016:202) menyebutkan bahwa *"Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan"*.

Ketika semua karyawan menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan ketepatan waktu, maka beban kerja menjadi adil, tidak menumpuk pada satu pihak. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang disiplin akan merasakan kejelasan peran, kestabilan, dan kenyamanan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi, baik karena insentif, penghargaan, pengakuan, atau peluang pengembangan diri, akan merasa dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi. Motivasi

menjadi bahan bakar yang membuat karyawan bekerja dengan semangat, bertanggung jawab, dan loyal. Ketika kebutuhan dasar dan psikologis terpenuhi melalui motivasi, maka hal ini berkontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015:94) menyatakan bahwa *"Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka."*

Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

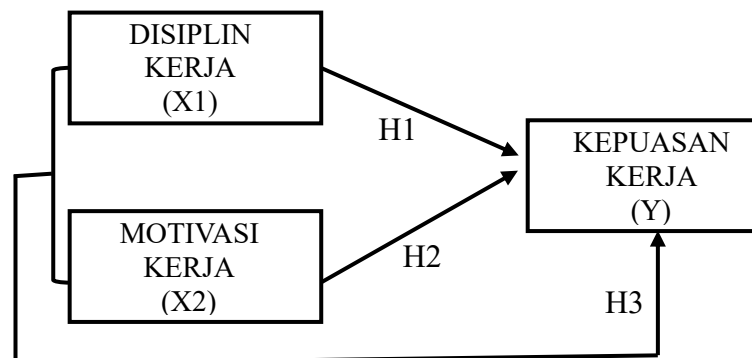
Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional, sedangkan motivasi memberikan dorongan personal untuk terus berkembang dan merasa dihargai. Kombinasi keduanya memberikan dampak positif secara menyeluruh baik dari sisi struktur organisasi maupun psikologis individu.

Sutrisno Edy (2016:174) mengemukakan hubungan disiplin kerja dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

"Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif."

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Untuk memudahkan penelitian, maka akan digambarkan dalam kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kepuasan Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran. Sugiyono (2017:95) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung hadir tepat waktu, bekerja sesuai tanggung jawab, dan mematuhi etika kerja yang ditetapkan. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan sikap profesional seorang individu, tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif. Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan tingkat kesalahan, dan menciptakan kepuasan dalam bekerja karena karyawan merasa memiliki kendali terhadap pekerjaannya serta mendapatkan pengakuan dari atasan. Oleh karena itu, disiplin kerja diyakini memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Rikko Oktaviano Baktiar, dkk. (2024), dijelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. Rahmawati Dewi Safitri, dkk. (2023), dijelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertolog Indah Balikpapan. Agung Bagus Wijayanto dan Ahmad Hermanto (2020), juga menjelaskan terhadap pengaruh positif dan signifikan antaran disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu, Tbk. Cabang Narogong. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 = Diduga disiplin kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Madania.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, fokus, dan produktif. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja meliputi penghargaan, insentif, pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi kerja. Ketika motivasi kerja terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih puas karena mereka merasa dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat

berperan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Mhd. Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung (2020), dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Erina Rulianti dan Giri Nurpribadi (2023), dijelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daelim. Sri Rahayu dan Dahlia (2023), juga menjelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu (BKPSDM OKU). Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, sesuai dengan instruksi pimpinan, memberikan respon yang baik, melakukan supervisi, menunjukkan sikap dan semangat kerja yang tinggi dan disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₂ = Diduga motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama. Karyawan yang termotivasi dan memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal dan konsisten, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja. Ketika kedua variabel ini berjalan secara sinergis, maka lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan akan terbentuk. Secara teoritis, interaksi antara disiplin dan motivasi kerja dapat saling menguatkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, karena kedisiplinan membentuk kerangka kerja yang tertib, sementara motivasi menjadi penggerak utama perilaku kerja yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin Siregar, dkk. (2022), dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antaran motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru Rayon 03 Tapanuli Tengah. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Fandi Wardhana dan Isa Indrawan (2024), dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antaran disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Indonesia Pematangsiantar. Azi Pangestu Wiraatmaja dan Hawignyo (2021), juga menjelaskan terhadap pengaruh positif dan signifikan antaran disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nichias Rockwool

Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

H_3 = Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania.