

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau manajemen personalia [10].

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat [11].

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian [10].

Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, komunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individu maupun bersama [12].

Berdasarkan pengertian di atas manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan

tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi [10].

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan sebagai berikut [10] :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan sumber daya manusia merupakan proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut [10] :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuatu dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan itu untuk menetapkan program karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengaduan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberitahuan karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi dalam bentuk bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membentuk tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik, adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan meliputi pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun keadaan masa mendatang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja. Sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja yang serasi dan saling

menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan dan keuntungan, sedangkan nilai pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil dan pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta pedoman kepada internal dan eksternal dan konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa ada kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan sosial karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebagai lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya [10].

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan [13].

Kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai [13].

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan setiap individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek tempat mereka bekerja.

2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja [10] :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, faktor ini merupakan lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang disebut sebagai faktor kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan bagi karyawan pengawasan dianggap sebagai peran penting yang diberikan oleh atasannya.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan merupakan Perlengkapan yang disediakan pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
7. Kondisi kerja termasuk pada kondisi tempat, ventilasi udara, pencahayaan, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

9. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, dan sesama rekan kerja merupakan faktor kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang lancar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini atasan bersedia untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya.
10. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan memberikan rasa puas.

2.1.2.3 Fungsi Kepuasan Kerja

Fungsi kepuasan kerja di dalam perusahaan adalah sebagai berikut [13] :

1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
5. Menumbuhkan komitmen organisasi
6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

2.1.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur berdasarkan interaksi yang dilakukan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Aturan dan kebijakan yang ditetapkan suatu organisasi telah menguraikan standart perfoma yang harus dipenuhi setiap karyawan. Ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja [14] :

1. Kuesioner

Pengukuran kepuasan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan, dengan metode ini maka setiap karyawan akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan memberikan reaksi pada pekerjaannya.

2. *Critical incidents*

Mengajukan pertanyaan kepada para karyawan tentang faktor- faktor yang membuat para karyawan merasa puas dan tidak puas.

3. Interview

Untuk mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan secara individu. Dengan metode ini maka dapat diketahui secara mendalam sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.1.2.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan ada empat indikator yaitu [15] :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

2. Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, sebagaimana gaji dapat memenuhi harapan- harapan karyawan.

3. Promosi Jabatan

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan mendapatkan pengalaman kerja dengan adanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Kondisi Kerja

Keadaan yang memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan [16].

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila setiap individu dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat aman dan nyaman [17].

Jadi lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal, tetapi jika kondisi lingkungan kerja yang tidak layak maka akan mengakibatkan karyawan jadi pemalas sering tidur dan hasil kerja tidak optimal.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan atau instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh

terhadap efektivitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu [17] :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya meja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah [17] :

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut ada batasnya, yaitu tubuh tidaklebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurasan panas dari tubuh secara berlebihan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukan para pakar untuk mengatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

5. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh mekanis, yang sebagai getaran inisampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lainnya.

6. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan sebagainya, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

2.1.3.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu [17] :

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja sama kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
4. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
5. Kerja sama kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.
6. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.1.3.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik meliputi [17] :

1. Pewarnaan.

Pewarnaan pada ruang kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah tersebut. Pewarnaan pada dinding ruang kerja yang baik hendaknya mempergunakan warna yang baik.

2. Kebersihan.

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih maka karyawan akan merasa nyaman.

3. Pertukaran udara.

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

4. Penerangan.

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan agar mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

5. Keamanan.

Jika ditempat kerja tersebut tidak aman, maka karyawan akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman dalam bekerja sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

6. Hubungan karyawan dengan atasan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga mudah dalam menyampaikan informasi kepada karyawan karena memiliki ikatan hubungan yang baik

7. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konflik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu yang lama.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positive atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang menajer [12].

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang di tandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan [4].

Berdasarkan pengertian motivasi di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan cara tertentu.

2.1.4.2 Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi sebagai berikut [4] :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intern dan ekstern [4] :

Yang termasuk dalam faktor inter yaitu :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai dan pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

2. keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa

keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh pekerjaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan bekerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Dan yang termasuk dalam faktor ekstern :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghadapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan

dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hak ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi pada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.4 Teori-Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Pegawai yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaiknya, jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai rasa kepuasan. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut [4] :

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 - b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapatan dengan mengemukakan ide-ide memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ERG menurut Clayton Alderfer merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu [4] :

- a. *Existence Needs*. Kebutuhan ini berpengaruh dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makanan, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja dan tunjangan.
- b. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. McClelland

Teori McClelland menurut Gibson “mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan” [4] :

Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Bagi setiap karyawan memiliki motivasi merupakan suatu dorongan dalam menumbuhkan dan mencapai semangat dalam bekerja [18] :

1. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
2. Penghargaan, memberi motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan dan prestasinya.
3. Tanggung jawab, pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya.
4. Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

2.1.5. Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan [9].

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan [14].

Dengan adanya disiplin dalam perusahaan berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan

akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya [10].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan disiplin adalah suatu kondisi sikap hormat yang ada didalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan dalam perusahaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai sesuatu untuk memperbaiki sikap dan tingkah laku dan karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

2.1.5.2 Jenis–Jenis Disiplin Kerja

Jenis –jenis disiplin kerja dalam suatu organisasi terdiri atas [19] :

1. 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 menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin korektif

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

2.1.5.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah [10] :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturanyang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payanya yang telah berkontribusi bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang diperbuat. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter, selain karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.

7. Diciptakannya kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus- menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenang yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja dapat meledak dimuka pimpinan setiap waktu

2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Beberapa Indikator disiplin itu adalah sebagai berikut [13]:

1. Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
2. Tata cara kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran kerja
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yopi Yunsepa (2018) yang berjudul Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan 159 sampel karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung [20].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. Penelitian ini dilakukan dengan 160 sampel karyawan PT. Tor Ganda

Medan, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan [21]

3. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan 57 sampel karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia [22].
4. Penelitian yang dilakukan oleh Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Penelitian ini dilakukan dengan 78 sampel karyawan PT. Bank sulutgo, metode yang digunakan analisi regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulutgo [3].
5. Penelitian yang dilakukan oleh Hj. Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. Penelitian ini dilakukan dengan 86 sampel karyawan pada studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser, metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara

parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser [23].

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Penelitian ini dilakukan dengan 60 sampel karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado, metode yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado [24].
7. Penelitian yang dilakukan oleh I ketut R. Sudiarditha, Agung ASW Waspodo dan Nesia Ayu Triani (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Indonesia. Penelitian iini dilakukan dengan teknik stratified random sampling pada karyawan direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik indonesia. Metode yang digunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik indonesia [5].
8. Penelitian yang dilakukan oleh Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimin dan Tri Bangkit Sutrisno (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. Penelitian ini dilakukan dengan 60 sampel karyawan dengan metode yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai badan lingkungan hidup kota probolinggo [6].

9. Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Fachri Supriyadi, Sidik Priadana dan Bayu Indra Sehu (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun. Penelitian ini dilakukan dengan 60 sampel karyawan dengan metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran Kampoeng Daun [7].
10. Penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Penelitian ini dilakukan dengan 68 sampel karyawan, dengan metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi [8].
11. Penelitian yang dilakukan oleh Naim Mustofa (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk. Penelitian ini dilakukan dengan 40 sampel karyawan, dengan metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di apotik sumber anom warujayeng nganjuk [25].
12. Penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja, kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera. Penelitian ini dilakukan dengan 130 sampel karyawan, dengan metode yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera [26].

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada table berikut :

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Yopi Yunsepa (2018)	Lingkungan kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	X ₁ :Lingkungan Kerja X ₂ :Komunikasi X ₃ :Kompetensi X ₄ :Kompensasi Y ₁ :Kepuasan Kerja	1. Secara parsial Lingkungan kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. 2. Secara simultan Lingkungan kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karyawan Pabrik Sogm pada Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung.
Fauzi (2017)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tor Ganda Medan	X ₁ : Kompensasi X ₂ :Lingkungan Kerja Y ₁ :Kepuasan Kerja	1. Secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Tor Ganda Medan. 2. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Tor Ganda Medan.
Quinerita Stevani (2015)	Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	X ₁ :Lingkungan Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja	1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. 2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.
Octo Bayu Putra Wongkar, Jentje L. Sepang Sjendry S.R Loindong (2018)	Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Bank Sulutgo	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Pelatihan X ₃ : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Y ₁ : Kepuasan Kerja	1. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan dan pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Bank Sulutgo. 2. Secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan sumber daya manusia.

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Sulutgo
Hj. Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018)	Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser	X ₁ :Motivasi X ₂ :Disiplin X ₃ :Lingkungan Kerja Y ₁ :Kepuasan Kerja	1. Secara parsial motivasi, disiplin dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. 2. Secara simultan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT.Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser.
Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja	1. Secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. 2. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
I Ketut R. Sudiarditha, Agung ASW Waspodo, dan Nesia Ayu Triani (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja	1. Secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. 2. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia.
Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja	1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
dan Tri Bangkit Sutrisno (2016)	Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo		terhadap kepuasan kerja karya pegawai pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. 2. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo.
Mochamad Fachri Supriyadi, Sidik Priadana Dan bayu Indra Sehu (2017)	Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun	X ₁ :Kompensasi X ₂ :Disiplin Kerja Y ₁ :Kepuasan Kerja	1. Secara parsial kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun 2. Secara simultan kompensasi dan disiplin perpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun.
Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015)	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi	X ₁ : Motivasi X ₂ :Disiplin X ₃ :Lingkungan Kerja Y ₁ :Kepuasan Kerja	1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. 2. Secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dab signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
Naim Mustofa (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Apotik Sumber Anom Warujayeng Nganjuk	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja	1. Secara parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di apotik sumber anom warujayeng nganjuk. 2. Secara simultan motivasi, disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di apotik sumber anom warujayeng nganjuk.

Tabel 2.1 Sambungan

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hasrudy Tanjung (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara	X ₁ :Disiplin Kerja X ₂ :Kompensasi X ₃ :Budaya Organisasi Y ₁ :Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. 2. Secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

2.3 Kerangka Koseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi peneliti untuk memecahkan masalah merumuskan hipotesis. Di dalam satu perusahaan kepuasan kerja karyawan sangat penting. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi positif dan negatif yang diterima karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang diterima karyawan maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan hasil produktivitas perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan ada beberapa faktor pendukung, misalnya dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dan disiplin kerja.

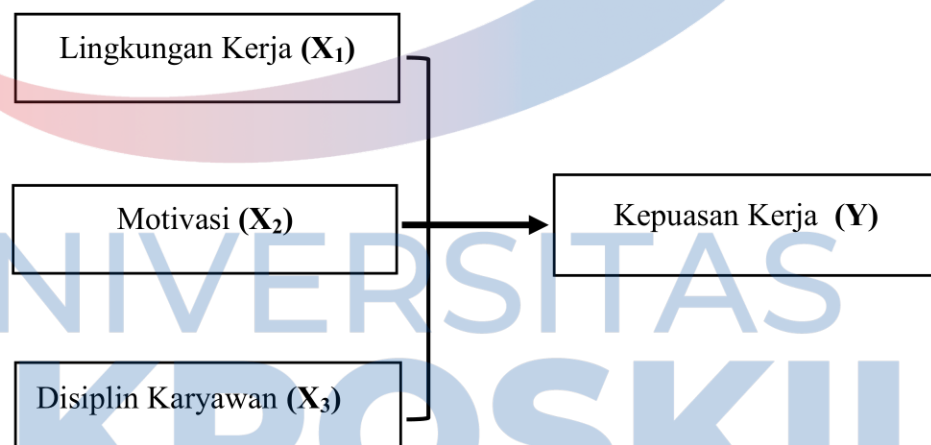
Lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena berada dan bekerja di dalam lingkungan yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin baik lingkungan pekerjaan dalam perusahaan semakin besar kepuasan yang didapatkan karyawan.

Motivasi merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan cara tertentu. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan

selalu mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerjanya, terlebih lagi jika karyawan merasa puas dengan motivasi yang di berikan perusahaan.

Disiplin karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena disiplin karyawan mencerminkan suatu kebiasaan yang dapat mempengaruhi hasil perusahaan dan juga karyawan yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar berperilaku baik. Karyawan akan mendapatkan kepuasan dengan terciptanya sesama rekan kerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, rekan kerja yang berperilaku baik yang sesuai dengan norma-norma dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini, penulis akan menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin karyawan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang disusun dalam bentuk pernyataan terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui data.

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.

Cibaliung Tunggal Plantation.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan [17]. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan faktor yang harus diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Apabila para karyawan mendapatkan lingkungan yang kondusif, bersih, nyaman, maka karyawan akan merasa salah satu kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi. Selain mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, bersih dan nyaman, adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, juga hubungan sesama rekan kerja akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [27].

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cibaliung Tunggal Plantation.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan yang tertentu. Atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya [4]. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai jika mendapat dukungan dari para karyawan yang mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam perusahaan. Motivasi dapat menimbulkan hasil yang bagus untuk melaksanakan pekerjaan perusahaan, membangkitkan kemampuan kerja, dan kerja sama karyawan, maka secara tidak langsung akan menambah kepuasan kerja karyawan sedangkan apabila tidak adanya dorongan motivasi terhadap pegawai seperti keselamatan, pengakuan atau pujian pekerjaan terhadap karyawan maka mengakibatkan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [28].

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cibaliung Tunggal Plantation.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cibaliung Tunggal Plantation.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela [9]. Dengan adanya disiplin kerja di harapkan mampu membawa karyawan hal yang lebih baik. Penerapan disiplin yang mampu mengubah sikap dan tingkah laku karyawan menjadi lebih baik, menjadikan karyawan tunduk pada peraturan tanpa adanya tekanan yang dirasakan dari peraturan dan berperilaku yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan memberikan kepuasan bagi karyawan. Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [7].

H₁: Disiplin karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cibaliung Tunggal Plantation.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cibaliung Tunggal Plantation.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda tergantung pada tugas yang di bebankan kepadanya. kepuasan kerja dapat terbentuk dari kondisi lingkungan kondusif yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. dengan memberikan motivasi kepada karyawan baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal dari dalam diri karyawan akan mendorong karyawan semakin rajin bekerja, tanpa keluhan/komplain yang akan memperbesar rasa kepuasan karyawan, karena setiap manusia pasti memiliki motivasi/tujuan dalam hidupnya yang mendorong untuk rajin bekerja dan dengan memberikan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan tanpa memberikan rasa tekanan bagi karyawan dalam perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai

kepuasan kerja karyawan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja.

H₄ : Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL