

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Review penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan supaya dapat dijadikan sebagai referensi pembanding dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, review penelitian dilakukan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian yang sudah dilakukan. Berikut ini tabel ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti adalah :

Tabel 2.1. Review Penelitian

Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kec. Tanah Sepenggal Kab. Bungo (Syarifuddin, 2012)	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai UPTD Pendidikan Kec. Tanah Sepenggal Kab. Bungo
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu, Malang (Windi Rizki, Adi 2011)	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan BMTI Bandung (Minokid, 2009)	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 3. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berengaruh terhadap disiplin kerja
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan	Analisis Regresi	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara

Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
terhadap Disiplin Kerja pegawai administrasi di RSUD Ulin Banjarmasin (Rohana dan Akos Misransyah, 2019)	Kerja Y : Disiplin Kerja	Linear Berganda	signifikan terhadap disiplin kerja pegawai administrasi di lingkungan RSUD Ulin Banjarmasin
Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Bintan (Murnilawati, 2012)	X : Motivasi Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Bintan
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Tingkat II Karawang (Manggala dan Dibia D.P.S, 2004)	X : Kepuasan Kerja Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar (Rohadi, 2005)	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi secara individual mempengaruhi disiplin kerja 2. Kepuasan kerja secara individual mempengaruhi disiplin kerja 3. Lingkungan kerja secara individual mempengaruhi disiplin kerja 4. Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan
Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Prov. Bengkulu (Junaidi, 2013)	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Pengawasan Pimpinan Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh variabel motivasi, kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Prov. Bengkulu baik secara parsial maupun simultan
Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya	X1 : Motivasi X2 : Gaya Kepemimpinan Y1 : Disiplin	SEM	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin

Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APB Semarang (Susanty, Baskoro dan Sigit W, 2012)	Kerja Y2 : Kinerja Karyawan		kerja dan kinerja karyawan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. BTN Persero Tbk Cab. Denpasar (Diantari dan Yuniari, 2014)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Y : Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan 2. Secara parsial hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin
<i>The Effects of Leadership Function, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee's Work Discipline at STIKes Fort De Kock Bukittinggi</i> (Rahmat Setiawan, 2018)	X1 : Fungsi Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Disiplin Kerja	Path Analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Fungsi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Fungsi kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja 5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
<i>Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Throught Working Discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering</i> (Munawaroh, 2020)	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja Y1 : Disiplin Kerja Y2 : Kinerja	Path Analisis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja 2. Motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 4. Tidak ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja variabel dependen. Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan oleh peneliti mempunyai pengaruh yang sama. Motivasi dan kepuasan kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda namun keduanya memiliki hubungan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan kerja tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2012).

Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian ini dilakukan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional yang terpenting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Disiplin kerja yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang tercapainya keberhasilan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan harus memahami tugas dan tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan serta diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Apabila karyawan mempunyai sikap disiplin yang baik maka mencerminkan besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik memang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi (Hasibuan, 2012).

Menurut Hartatik (2014:182) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Veithzal Rivai (2014:599) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan seluruh

karyawan supaya karyawan bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mampu mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kesadaran atas kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimana kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mau mentaati semua peraturan dan sadar terhadap tanggung jawabnya. Jadi, orang tersebut akan patuh dan sadar atas semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa ada unsur paksaan. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tindakan dan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan bisa diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keseluruhan proses yang meliputi sikap dan perilaku karyawan untuk menghormati, menghargai, taat dan patuh terhadap peraturan kerja dan sanggup untuk menjalankannya secara sukarela serta bersedia menerima sanksi apabila terbukti melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.1.2 Manfaat Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin

adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi guna mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang tidak baik terhadap kelompok.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

a. Disiplin Preventif

Menurut Handoko (2013) Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku sesuai dengan hukum. Sehingga waktu kerja tidak akan terbuang dengan percuma karena hal-hal yang tidak bermanfaat.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.

c. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikendalikan oleh pihak manajemen terkait serta masyarakat.

d. Disiplin Kerja

Disiplin pekerjaan pada dasarnya meliputi cara kerja, prosedur kerja, satuan waktu dan kuantitas yang ditentukan serta mutu yang telah di patuhi.

2.2.1.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) terdapat tujuh prinsip standart yang perlu diperhatikan dalam menangani disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan harus memperhatikan dengan seksama keluhan bawahan. Tujuan dari penetapan prosedur dan kebijakan yang jelas adalah untuk menciptakan bentuk disiplin yang konteraktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan karyawan yang tepat.

b. Tanggung jawab kepegawaian

Tanggung jawab kepegawaian harus diperhatikan dengan cermat. Untuk menjaga disiplin kerja, diperlukan pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.

c. Komunikasi berbagai aturan

Para bawahan harus memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.

d. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan harus dianggap tidak bersalah kecuali ada bukti bahwa karyawan tersebut dinyatakan bersalah. Apabila bukti terkumpul secara meyakinkan maka hukuman baru bisa dijatuhkan.

e. Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang sangat penting, namun sering diabaikan. Semua jenis peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa adanya diskriminasi.

f. Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.

g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

2.2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Herzberg (1986) dalam Sutrisno (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor motivasi, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.
2. Faktor *hygiene*, kebijakan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar manusia, upah, status dan keamanan kerja.

Menurut Hasibuan (2012) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu yaitu arti dari pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri individu membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dengan sukarela dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

2. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

3. Teladan Pimpinan

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

4. Balas Jasa

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

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

7. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja, karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai juga belum tentu menjamin tegaknya disiplin karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan karyawan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan karyawan karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, apabila seseorang pemimpin menginginkan adanya penegakan disiplin dalam perusahaan, maka pemimpin juga harus mempraktikkannya lebih dulu supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan

pedoman. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan dan dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin dan sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap ceroboh.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan yang belum sadar terhadap penegakan disiplin maka perlu dipaksakan supaya karyawan tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan

menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan. Masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan.

Beberapa faktor-faktor yang diungkapkan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno termasuk ke dalam dimensi-dimensi pada kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

2.2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014) disiplin kerja mempunyai beberapa indikator adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Suatu organisasi akan berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara optimal. Oleh karena itu organisasi harus menyadari adanya teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Pemberian motivasi dalam hal ini merupakan salah satu teknik ataupun cara yang digunakan pimpinan supaya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *mavere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi karyawan supaya bisa bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai tujuan (Hartatik, 2014:162).

Menurut Mangkunegara, A.P (2017:61) motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins (2015:127) juga menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menimbulkan semangat serta gairah kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, sehingga dengan motivasi seseorang akan merasa terangsang untuk melakukan tindakan yang lebih dalam kaitannya dengan aktifitasnya. Seseorang yang mendapat rangsangan atau dorongan motivasi yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan penuh semangat.

2.2.2.2 Teori Motivasi

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an secara khusus, pada awalnya ada 3 teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*) dan teori X dan Y

(*theories X and Y*) dan dalam perkembangannya maka banyaklah muncul beberapa teori yang lain.

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*". Adapun kelima kebutuhan tersebut akan diuraikan dalam penjelasan dibawah ini :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Psychological need*)

Mencakup kebutuhan dasar antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety need*)

Mencakup adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c. Kebutuhan Sosial (*Social need*)

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam suatu kelompok tertentu dan persahabatan.

d. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem need*)

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian.

e. Kebutuhan Aktualisasi (*Need for self actualization*)

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya dalam mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori dua Faktor

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang berkembang pada tahun 1950-an. Dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama yang dilakukan, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat dipuaskan, karyawan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggungjawab. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*).

a. Faktor kepuasan (*satisfaction*) atau disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfiers*). Termasuk pada faktor ini adalah faktor –faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recongition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan (*satisfaction*) atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi karyawan, tetapi faktor ini tidak dapat

menimbulkan ketidakpuasan apabila hal itu tidak dipenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*)

- b. Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau disebut sebagai *hygiene factor* atau pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivasi*) karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor pada tahun 1950-an. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pimpinan mengenai sifat manusia didasarkan asumsi tersebut, pimpinan menetapkan perilakunya terhadap karyawannya.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang pimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan menghindarinya.
- b. Karyawan harus di tekan, di monitor, di ancam sanksi supaya bekerja mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan hanya mau melaksanakan perintah.
- d. Karyawan mementingkan jaminan kepastian kerja dan tidak mempunyai ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut Teori Y.

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komitmen pada sasaran.
- c. Kebanyakan karyawan dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan dan tanggung jawab.
- d. Potensi karyawan dianggap belum optimal, oleh karena itu harus diberi kesempatan belajar sehingga pada akhirnya dapat di aktualisasikan.

Douglas Mc. Gregor beranggapan bahwa teori Y lebih sahih daripada teori X. Oleh karena itu, dengan mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang serta hubungan kelompok yang baik dapat digunakan

sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan tujuan dan menyusun rencana untuk mencapainya
- b. Melaksanakan rencana melalui kepemimpinan
- c. Mengendalikan dan membuat penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang lebih ditetapkan sebelumnya.

4. Teori kebutuhan Mc Clelland (*Mc Clelland's theory of needs*)

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement and Ach*)

Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil, karena memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian.

b. Kebutuhan Kekuatan (*need for power : nPow*)

Kebutuhan untuk membuat karyawan berperilaku sedemikian rupa sehingga tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan karyawan yang lain.

c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation : nAff*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Karyawan dengan motif hubungan yang tinggi dan berjuang

untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kooperatif dari pada situasi yang kompetitif, serta menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. (Wilson Bangun, 2012)

2.2.2.3 Tujuan dan Fungsi Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) tujuan dilakukan motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kesejahteraan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Nawawi (2015) fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah suatu motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan suatu aktivitas dan meninggalkan aktifitas yang lain.
3. Motivasi merupakan pengatur ataupun tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

2.2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi karyawan dengan standar akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja

karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerja untuk melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepada karyawan. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing karyawan. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan berbagai hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan karena mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas karyawan tersebut.

2.2.2.6 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja karyawan menurut George dan Jones (2012) adalah sebagai berikut :

1. Arah perilaku (*Direction of behavior*)

Pada saat melakukan suatu pekerjaan, banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan baik tepat maupun tidak. Banyak perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh karyawan, sehingga perilaku tersebut akan menjadi suatu penghambat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat usaha (*Level of effort*)

Tingkat usaha (*level of effort*) dapat diartikan seberapa keras usaha karyawan untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

3. Tingkat kegigihan (*Level of persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya apabila terdapat kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi produktivitas

karyawan. kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif dan apatis. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Apabila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat absensi yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Handoko, T.H (2013) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hartatik (2014) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan.

2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu teori keadilan (*equity theory*), teori nilai (*value theory*) teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) dan teori dua faktor Herzberg (Mangkunegara, 2017) :

1. *Two-factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraha Maslow sebagai titik acuannya. Menurut Herzberg ada 2 faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu *hygene factor* dan *motivator factor*. Hubungan dengan supervisor, penggajian, kebijakan perusahaan, kondisi fisik perusahaan, relasi rekan kerja dan keamanan dalam bekerja termasuk dalam *hygene factor*. Sedangkan *motivator factor* terdiri atas, kesempatan dipromosikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab, serta pencapaian diri. Kedua faktor ini memiliki efek yang kuat dalam mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan dalam perusahaan.

2. *Value Theory*

Kepuasan karyawan tergantung pada hasil yang didapatkan mereka dari perusahaan dengan hasil yang mereka inginkan. Semakin banyaknya kesesuaian yang diinginkan dengan hasil yang didapat maka karyawan merasa semakin puas.

3. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input dengan outcome dirinya dengan perbandingan input dengan outcome karyawan lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

4. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Yuwono (2005:21) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang di dapat karyawan ternyata lebih besar dari yang diharapkan maka karyawan tersebut akan menjadi puas. Sebaliknya jika apa yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

5. *Need fulfillment Theory*

Kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

6. *Social Reference Group Theory*

Kepuasan kerja bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tetapi pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Bagi perusahaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan. Karena fakta yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi secara luas perilaku dalam organisasi dan berguna bagi kesejahteraan karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa atau Kompensasi

Merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan Karyawan

Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

3. Beban Kerja

Beban pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma dan waktu.

4. Suasana dan Lingkungan Kerja

Keadaan suatu tempat yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman pada saat melakukan pekerjaan.

5. Sikap Pimpinan

Yaitu sikap seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

6. Sikap Pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dan sifatnya monoton atau tidak monoton

2.2.3.4 Faktor Pengukur Kepuasan Kerja

Faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge (2015) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji atau Upah (*Pay*) yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*Promotion*) yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*Supervision*) yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*Workers*) yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan

mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan operasional perusahaan. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien. Upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan maka diperlukan strategi yang tepat yaitu dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawan. Mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2012) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya teori yang sudah disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien serta dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Selain adanya teori diatas, penelitian yang dilakukan Syarifuddin (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, apabila karyawan semakin merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tetapi apabila karyawan semakin merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan maka dapat menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya cenderung untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan antara lain yaitu tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, sering datang terlambat pada waktu bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja.

Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Rohana dan Misransyah Akos (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik kepuasan karyawan maka akan semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan.

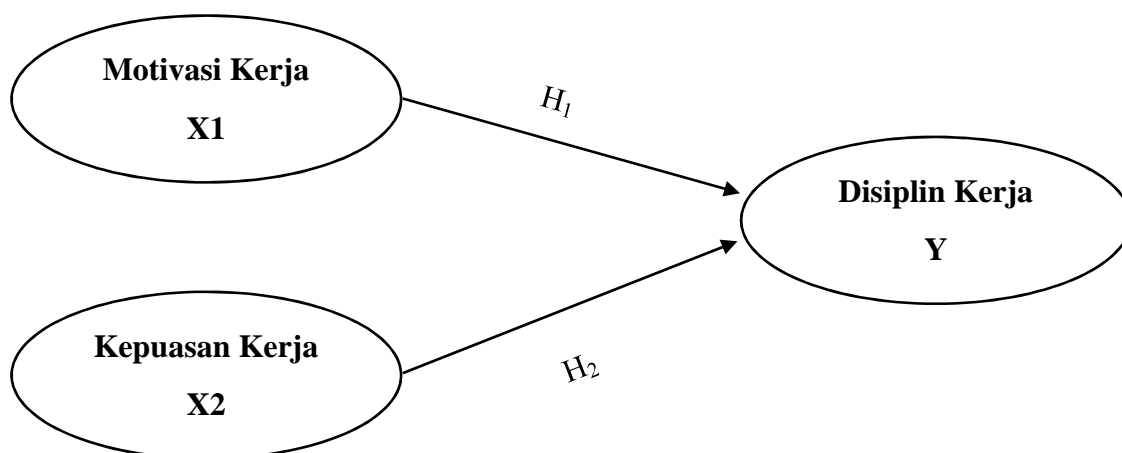
2.4 Kerangka Konseptual

Kedisiplinan merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini juga akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Selain itu, faktor kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon karyawan yang menyenangkan atau tidak dalam memandang pekerjaan yang dilakukan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah baik maka secara langsung karyawan akan mematuhi seluruh peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan kajian teoritis diatas dan penelitian sebelumnya bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan, maka perlu dijelaskan suatu kerangka konseptual sebagai landasan pemahaman penelitian dan dasar pembentukan hipotesis. Gambar kerangka konseptual adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan tetapi belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya secara pasti, artinya masih harus dibuktikan kebenarannya.

Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.