

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan**

###### **2.1.1.1 Defenisi kepuasan**

Kepuasan termasuk aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa puas apabila adanya kesesuaian antara kemampuan, dan harapannya dengan pekerjaan yang akan dilakukan.(Pranitasari & Khotimah, 2021)

Menurut (sanny & Syaifullah, 2021) kepuasan kerja adalah “tingkatan tentang kepuasan pekerja yang berbanding lurus dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat pekerjaan tersebut, *output* kerja yang tercapai, tindakan pengawasan, dan rasa lega terhadap tanggung jawab pekerjaan yang sedang dikerjakannya.”

Sedangkan menurut (dian pratama, agussalim M, 2022) Kepuasan Kerja merupakan perilaku (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul akibat penilaian terhadap kondisi kerja. Penilaian ini dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa simpati dalam menggapai suatu nilai-nilai penting dalam pekerjaan

Atas opini para ahli dapat di konklusikan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kemampuan pekerja yang merasakan kesenangan atas peran kerjanya dalam organisasi

#### **2.1.1.2 Tujuan dan manfaat kepuasan kerja**

Berdasarkan (Hakim et al., 2020) menjelaskan tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja yaitu :

1. Kinerja seorang karyawan, pekerja yang sudah mempunyai rasa puas yang tinggi tentunya menghasilkan kinerja yang bagus pula.
2. Perilaku terhadap organisasi, pekerja yang puas akan membicarakan hal positif tentang organisasi tempat ia bekerja dan akan membuat nama organisasi menjadi lebih baik lagi
3. Rasa puas pada karyawan, pekerja yang merasa puas akan menunjukkan sikap ramah dan membuat lingkungan pekerjaan menjadi lebih damai, yang nantinya akan membuat karyawan lainnya lebih betah bekerja dan tidak mudah berpindah kerja.
4. Kehadiran karyawan, pekerja yang cenderung merasa puas dengan tempat dia bekerja akan membuat pekerja itu selalu hadir dalam bekerja.
5. Perputaran karyawan, karyawan yang merasa puas akan betah dalam pekerjaannya sehingga perputaran karyawan menjadi terjaga.
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, rasa tidak puas yang timbul dari dalam hati para pekerja dapat mengarahkan mereka ke dalam perbuatan yang menyimpang. Seeperti perkelahian bahkan pencurian.

### **2.1.1.3 Faktor – faktor kepuasan.**

Berikut yang menjadi faktor kepuasan menurut (muhammad busro, 2018)

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji

Gaji yang lebih sedikit dapat memberikan efek ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dapat berupa lokasi pekerjaan, suhu ruangan saat bekerja, keadaan cahaya, bahkan tempat bekerja.

6. Komunikasi

Bentuk komunikasi yang tergolong bagus antara pekerja dengan berbagai pihak atasan haruslah dijaga. Dengan terjaganya komunikasi maka atasan dan bawahan akan lebih saling menghargai di dalam perusahaan

## 7. Fasilitas.

Fasilitas dapat dikatakan sebagai penunjang karyawan ketika bekerja maupun sedang tidak bekerja, dengan adanya fasilitas yang memadai, pekerja akan merasa puas dan bangga karena telah disediakan fasilitas yang lengkap

### **2.1.1.4 Indikator kepuasan kerja.**

Menurut (muhammad busro, 2018), indikator kepuasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kesesuaian Pekerjaan

Pekerjaan yang memang sesuai dengan yang diharapkan, bisa digunakan sebagai tanda puasnya pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kesesuaian ini diharapkan para pekerja akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa disadari secara tidak langsung, ini dapat membuat kepuasan karyawan menjadi lebih baik lagi.

#### 2. Menyenangi Pekerjaan

Tidak mudah bagi para pekerja untuk dapat merasakan senang dalam pekerjaannya. Selalu ada masalah dan stress kerja didalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu ketika karyawan sudah senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan merasa terbebani dengan masalah dan stress kerja yang dihadapi

#### 3. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menunjukkan bahwa pekerja tersebut memanglah merasa puas didalam pekerjaannya. Karena dengan prestasi yang kerja yang tinggi ini mampu memacu para pekerja lainnya untuk lebih rajin lagi dalam melakukan pekerjaan.

#### 4. Kepuasan akan pekerjaan

Untuk mencapai rasa puas dalam pekerjaan ini tidaklah mudah, karena banyak sekali aspek yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Mulai dari kenyamanan, keamanan bahkan banyak aspek lainnya

#### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan keadaan sekitar tempat para pekerja beraktivitas, lingkungan kerja yang terjaga mampu membuat para pekerja merasa lebih leluasa dalam melakukan aktivitasnya

### **2.1.2 Disiplin**

#### **2.1.2.1 Defenisi Disiplin.**

Menurut (Yuvi & Ananda, 2021) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku”.

Sedangkan menurut (Alice, 2022) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”

Kedisiplinan merupakan wujud yang menampilkan tingkah laku pekerja yang berjalan seirama dengan aturan-aturan yang sudah disepakati oleh berbagai pihak pengelola maupun pimpinan perusahaan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Hanafia, 2021)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan, budaya yang diterapkan. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan manfaat disiplin.**

Menurut (Paramatra et al., 2021) yang menjadi tujuan serta manfaat disiplin ialah :

1. Supaya seluruh pekerja mampu menjalankan seluruh aturan dan kebijakan yang telah diberlakukan, baik secara lisan maupun tulisan dan tidak lupa untuk menjalankan segala perintah dengan tepat aturan juga
2. Pekerja diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan bisa memberikan sebuah pelayanan yang mumpuni sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan

3. Menjaga seluruh sarana dan prasarana dari segala kerusakan yang diprediksi bisa terjadi, dengan adanya disiplin maka diharapkan seluruh pekerja bisa saling menjaga
4. Membatasi seluruh pekerja dalam melakukan tindakan yang semena- mena terhadap anggota pekerja lainnya
5. Pekerja bisa meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh para pimpinan.

### **2.1.2.3 Faktor Disiplin.**

Menurut (Paramatra et al., 2021) faktor yang berpengaruh terhadap disiplin seperti:

1. Jumlah pendapatan, pendapatan yang cukup memadai dapat membuat para pekerja dapat bekerja dengan lebih maksimal.
2. Adanya keteladanan dari seorang pemimpin. Dengan adanya wujud Pemimpin yang disiplin maka secara tidak langsung pekerja mengikuti tindakan disiplin tersebut
3. Adanya kepastian *pinalty* yang nantinya akan dijadikan contoh apabila penerapan disiplin tidak terlaksana.
4. Sikap berani seorang atasan untuk mngambil keputusan. Tindakan tegas dan tidak memlih kasih anantara satu pekerja dengan pekerja lainnya, akan membuat semua karyawan berusaha menghindari tindakan yang mencoba melanggar aturan.

5. Hadirnya pengawasan pimpinan. Pengontrolan yang dilakukan oleh atasan berguna untuk mengarahkan karyawan secara sistematis agar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan maksimal.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin.**

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut (Paramatra et al., 2021):

1. Patuh terhadap seluruh peraturan

Yaitu yang merupakan tingginya tingkat rasa sadar para karyawan ketika menjalankan sebuah peraturan yang ada di dalam sebuah perusahaan.

2. Efektifitas dalam melakukan pekerjaan

Merupakan tahapan dalam meminimalisasi ketersediaan suatu persediaan sumber daya yang dimiliki dengan harapan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rentang waktu yang telah ditentukan

3. Tindakan korektif

Yaitu suatu sikap menjalankan hukuman dengan ikhlas tanpa bersungut sungut dan melaksanakan dengan baik atas pelanggaran yang telah dilakukan karyawan.

4. Ketepatan waktu

Merupakan jam masuk maupun keluar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan

5. Tanggung jawab



Merupakan kesadaran seseorang melakukan suatu kegiatan, dan bersedia menjalani risiko akibat perbuatan

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Definisi motivasi.**

Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.(Prasetiyo et al., 2021)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.(Sari & Kawiana, 2021)

Menurut (Siahaan, 2021) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Ada pula pendapat lain mengatakan (Hakim et al., 2020) Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah wujud Keinginan yang timbul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3.2 Tujuan dan manfaat motivasi.**

Pandangan dari (Indahingwati & Nugroho, 2020), yang menjadi tujuan serta manfaat dari motivasi yaitu :

1. Untuk menentukan kemana arah langkah motivasi yang akan menggerakkan setiap individu dalam melakukan berbagai hal guna mencapai tujuan.
2. Menentukan pengambilan sebuah keputusan tindakan, dengan adanya sebuah motivasi maka seorang atasan dapat membantu perusahaan dalam mengambil suatu keputusan yang akurat
3. Memilah perbuatan yaitu, motivasi diperacaya dapat menentukan tindakan yang berguna utnuk memberikan hasil baik dikemudian hari.

### **2.1.3.3 Faktor Motivasi.**

Beberapa factor yang juga mempengaruhi motivasi menurut pandangan dari (Indahingwati & Nugroho, 2020) yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan yaitu seluruh sarana dan prasarana kerja yang nantinya akan berguna sebagai penunjang kegiatan kerja. Lingkungan pekerjaan dapat berupa lokasi kerja, termpat umum dan peralatan bantu kerja dan bisa juga hubungan antar sesama karyawan
2. Kompensasi yang memadai  
Pendapatan atau yang biasa disebut dengan gaji, merupakan penghasilan yang paling penting bagi pekerja yang nantinya akan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun anggota keluarga lainnya.

3. Supervisi yang baik

Supervisi dapat dikatakan sebagai orang yang akan mengatur dan mengontrol pekerjaan, supaya dalam proses produksi bisa berjalan dengan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, supervisi punya hubungan yang erat dengan para pekerja.

4. Mempunyai jaminan kerja

Semua pekerja yang menghabiskan waktu dan tenaga dengan maksimal, pastinya memiliki alasan tertentu. Beberapa pekerja akan melakukan hal tersebut karena merasa perusahaan tempat ia bekerja pastinya memberikan jaminan yang menarik pada karyawannya. Baik itu jaminan karier, kesehatan, maupun masa tua.

5. Status dan tanggung jawab

Jabatan atau status tertentu merupakan hal yang diinginkan oleh banyak orang. Dengan adanya itu, karyawan dapat memiliki wewenang atau tanggung jawab tertentu. Dan mereka pastinya akan merasa bangga jika memiliki status yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja lainnya

6. Aturan yang fleksibel

Peraturan terkadang dapat menjadi ancaman bagi para pekerja dan sebaliknya. Oleh karena itu aturan yang hendak dibuat haruslah dipikirkan dengan matang. Karena apabila aturan tersebut bersifat merugikan karyawan, maka para pekerja tentunya akan merasa terancam dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Pemaparan indikator motivasi oleh (Indahingwati & Nugroho, 2020) yaitu:

1. Daya pendorong  
Semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.
2. Kemauan  
Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar. Kemauan dapat menandakan hadirnya suatu reaksi yang di akibatkan karena adanya tawaran dari pihak lain.
3. Kerelaan  
Yaitu wujud dari suatu bentuk kesepakatan atas permintaan orang lain supaya dirinya melakukan permintaan tersebut tanpa merasa adanya rasa terpaksa
4. Membentuk keahlian  
Dengan adanya motivasi seseorang, maka secara tidak langsung pekerja akan melakukan pekerjaan lainnya. Dan tanpa disadari dapat menambah keahlian dari motivasi yang sudah ditanamkan
5. Tanggung jawab  
Yaitu sebuah rasa yang timbul dari dalam diri seseorang yang mempunyai kuasa atas pekerjaan yang sudah di percayakan dan dilakukan dengan baik

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

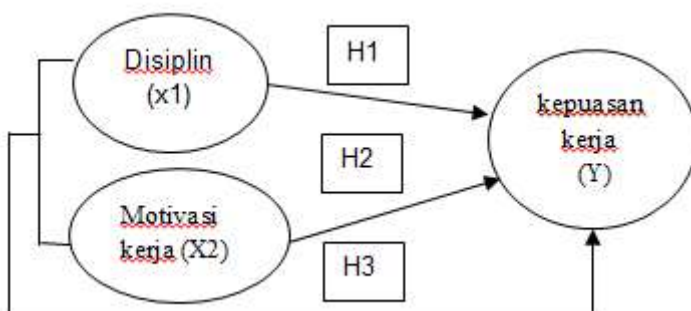
**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil
1	Sarnubi Hasyim (2021)	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees	Analisis regresi linier berganda	the conclusion from the results of this study is that Work Discipline and Work Motivation have a significant effect on Job Satisfaction
2	Yuvi Triana Ananda Rustam (2021)	Pengaruh disiplin, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana lintas Batam	Analisis regresi linier berganda	Seluruh variable X, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
3	Ninin Nilasari, Cholifah Abdul Fattah (2018)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perum percetakan Negara RI	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja, disiplin Kerja dan lingkungan kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	M. Y. Hanafi (2021)	Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja , terhadap kepuasan karyawan di Ma'had abu ubaidah bin al jarrah Medan	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. yang berarti budaya organisasi, motivasi dan disiplin, mempengaruhi kepuasan kerja
5	Muhammad Fikri Hakim  Dr.Muhammad Anhar, SE., M.Sc, AK, Ca  Dr. Dian Surya Sampurna,SE., MM (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan PT bank BRI SYARIAH TBK kc Jakarta wahid hasyim)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

6	Atmi Saptarini (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran	Analisis regresi linier berganda	motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai
7	Y yumhi (2021)	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Terkait jurnal yang membahas penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini di ilustrasikan pada gambar ini



Gambar 2.1 1 Kerangka Berpikir

## **2.4 Hipotesis penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Adanya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam.

H2: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam

H3: Adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam.