

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65). Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2015: 87).

Disiplin kerja adalah sesuatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Tolo, Sepang, & Dotulong, 2016: 258). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap

tingkat kinerjanya (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015: 83). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016: 1).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan yang berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.2. Macam-Macam Bentuk Disiplin pada Organisasi

Terdapat tiga bentuk disiplin kerja (Afandi, 2016: 7-8), yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

Fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya

untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2015: 89) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan 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 sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan 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 dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

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 dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Faktor-faktor yang mendasari disiplin yang baik (Triyaningsih, 2014: 32-33)

seperti:

1. Pengetahuan dan kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang berlaku.
2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Pengertian dan kesadaran para karyawan terhadap arah dan tujuan perusahaan.
4. Kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan.
5. Kepemimpinan yang bersifat terbuka.

6. Adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setiap karyawan.
7. Adanya hubungan manusiawi yang harmonis dalam organisasi/perusahaan.

2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi (Afandi, 2016: 10) adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja (Sutrisno, 2015: 94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dilihat dari cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Dilihat dari aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Indikator kedisiplinan (Arda, 2017: 52-53) antara lain adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan

diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja

organisasi atau perusahaan (Mandagie et al., 2016: 346). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016: 601). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya (Wijaya & Susanty, 2017: 42).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43). Lingkungan kerja adalah salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Novyanti, 2015: 105). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sukmawati, 2017: 106). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2016: 51). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pihak yang bersangkutan dalam bekerja (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017: 3).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa para ahli tersebut di atas sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik (Wijaya & Susanty, 2017: 42-43), yaitu:

1. Faktor fisik berupa:
 - a. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang.
 - b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang.
 - c. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
 - d. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap

pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

- e. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.
2. Faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan (Afandi, 2016: 52), yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Afandi, 2016: 52-54).

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan akustikal privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pengantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja (Afandi, 2016: 57) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan indikator:
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikator:
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Dimensi udara, dengan indikator:
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

Indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Fadillah et al., 2017: 4) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dan tata letak

Ukuran dan tata letak ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Ruang yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki ruang kerja yang lebih luas.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi udara

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

Indikator lingkungan kerja (Rosa, 2015: 189-190), yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja

Dalam jangka panjang bunyi dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Hamali, 2016: 203). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012: 26). Kepuasan kerja adalah masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2015: 77).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Arda, 2017: 51). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam

keadaan menyenangkan atau tidak (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65). Kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan (Pioh & Tawas, 2016: 840). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Adelia & Mujiati, 2016: 3342).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2015: 80), yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Abidin, Pangtulan, & Maria, 2016: 2-3), yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan 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 penghargaan mereka.

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan 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. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi mengenai kepuasan kerja (Adelia & Mujiati, 2016: 3341-3342), yaitu sebagai berikut:

1. Situasi kerja, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai bekerja di tempat kerja saat ini sangat menyenangkan.
2. Pekerjaan itu sendiri, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai, karir berjalan sesuai dengan kemampuan.
3. Supervisi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik, pimpinan dalam perusahaan adalah orang yang bijaksana dan perhatian.
4. Gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gaji atau upah yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat keterampilan dan pekerjaan.
5. Promosi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai dengan bekerja di tempat sekarang saya mempunyai masa depan dan kesempatan promosi untuk lebih maju lagi.

Kepuasan kerja mengacu pada beberapa indikator (Sulaiman, Asnawi, & Matriadi, 2014: 4) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan pada pembayaran
2. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri
3. Kepuasan pada rekan kerja
4. Kepuasan pada kondisi fisik

5. Kepuasan pada promosi jabatan

Dimensi tentang kepuasan kerja (Marliani, 2016: 61-62) adalah:

1. *Monetary and nonmonetary reward Financial Reward and promotion opportunities*

Merupakan variabel yang secara nyata berhubungan dengan kepuasan kerja. selain itu *frines benefits* seperti waktu untuk berlibur merupakan mekanisme lain untuk memberi kompensasi berdasarkan jasa yang telah diberikan.

2. *Job characteristics*

Job characteristics yaitu karyawan yang melakukan tugasnya dengan memiliki sifat-sifat dalam *skill variety, job significances, autonomy* dan *feedback* akan menggunakan pengalaman mereka untuk mencapai kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menghadapi hal tersebut.

3. *Work-environment characteristics*

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang meliputi *office surroundings and atmosphere*.

4. *Personal characteristics*

Para peneliti mempelajari beberapa atribut karakter seseorang seperti *sex, age, race* dan *education* berhubungan dengan kepuasan kerja.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012: 95). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sahlan et al., 2015: 54). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arda, 2017: 54).

Kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Mamesah et al., 2016: 602). Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Fathoni, 2016: 92). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012: 117).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa para ahli tersebut di atas sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama (Wijaya & Susanty, 2017: 43), yaitu:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi dan manajemen.

Menurut model *partner lawyer*, kinerja pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Moeheriono, 2012: 96), yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Eksternal
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.4.3. Jenis-Jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut (Moeheriono, 2012: 98):

1. Kinerja operasional (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi.

2. Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Indikator penilaian kinerja (Darmawan, 2013: 193) meliputi:

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan kerja *extra*.

3. Kehandalan

Dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam bekerja.

4. Sikap

Dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan terhadap organisasi karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Indikator kinerja karyawan (Fadillah et al., 2017: 4) adalah:

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan (Arda, 2017: 54), yaitu:

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai acuan dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan

memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Menurut (Khasifah, 2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,331 dengan tingkat signifikansi 0,023, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,302 dengan tingkat signifikansi 0,002 tersebut sama dengan 0,05.
2. Menurut (Runtunuwu et al., 2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi berganda, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,844 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut sama dengan 0,005, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,452 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut sama dengan 0,005.

3. Menurut (Widya & Rustiana, 2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,507 dengan nilai signifikansi 0,017, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,031 dengan nilai signifikansi 0,004 sama dengan 0,005, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,691 dengan nilai signifikansi 0,011.
4. Menurut (Ismiyanto & Riyadi, 2014) dengan judul “Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Central Artha-Tegal”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi berganda, bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,440 dengan nilai signifikansi 0,018, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,764 dengan nilai signifikansi 0,000 sama dengan 0,005.

5. Menurut (Fathoni, 2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi berganda, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,425 dengan nilai signifikansi 0,025.
6. Menurut (Rismawati, 2016) dengan judul “*The Effect of Working Environment, Compensation and Working Ethos towards Employee Performance on Mariso District’s Office in Makassar*”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,973 dengan nilai signifikansi 0,053.
7. Menurut (Kasim, Rantetampang, & Lumbantobing, 2016) dengan judul “*Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015*”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 0,087 dengan nilai signifikansi 0,031.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Khasifah, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)	Regresi Linear Berganda	1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Beban kerja memiliki hubungan positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Runtunuwu et al., 2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Analisis Regresi Berganda	1) Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	(Widya & Rustiana, 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus	Analisis Regresi Linear Berganda	1) Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. 2) Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja

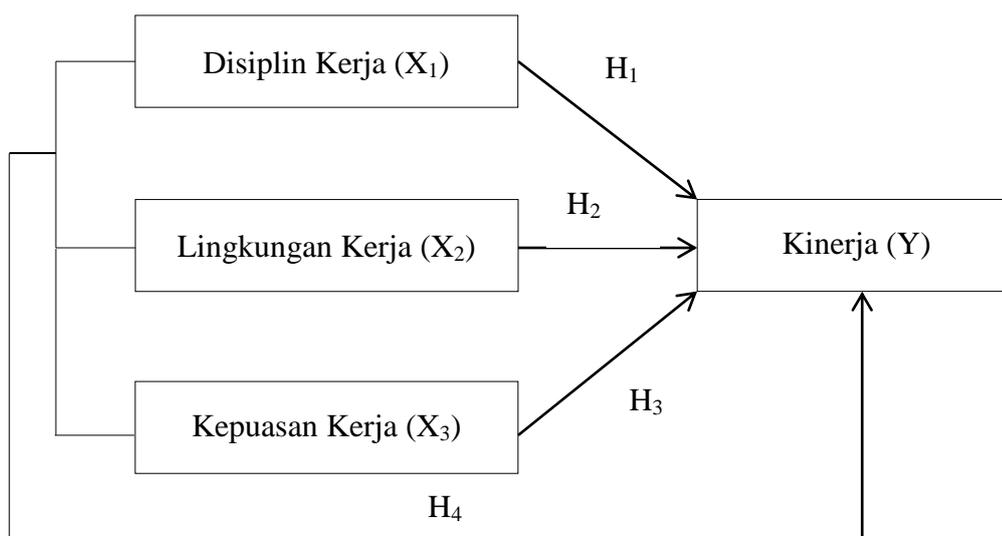
Lanjutan **Tabel 2.1**

				dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.
4.	(Ismiyanto & Riyadi, 2014)	Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Central Artha-Tegal	Analisis Regresi Berganda	Perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Fathoni, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan	Analisis Regresi Berganda	1) Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Rismawati, 2016)	<i>The Effect of Working Environment, Compensation and Working Ethos towards Employee Performance on Mariso District's Office in Makassar</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Kasim et al., 2016)	<i>Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: (Khasifah, 2016), (Runtunuwu et al., 2015), (Widya & Rustiana, 2014), (Ismiyanto & Riyadi, 2014), (Fathoni, 2016), (Rismawati, 2016), (Kasim et al., 2016)

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara dari suatu penilaian yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian disini adalah:

1. H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
2. H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
3. H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
4. H₄: Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.