

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan patuh terhadap pedoman yang bersangkutan, serta melaksanakannya dan tidak menghindar dari sanksi dalam hal wakilnya mengabaikan kewajiban dan keahlian yang diberikan kepadanya (Sitorus et al., 2022). Disiplin kerja karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan mencapai target yang sudah ditetapkan. Khususnya dalam melakukan proses produksi, karyawan perlu memperhatikan sikap disiplin terhadap waktu dan peraturan perusahaan sebagai upaya memenuhi harapan kebutuhan perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan tingginya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan (Azhar et al., 2020). Disiplin kerja dapat mempengaruhi emosi antar karyawan. Jika salah satu karyawan tidak disiplin dalam waktu maka target yang diharapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan dalam konteks lingkungan kerja. Ini mencakup tingkat ketaatan dan kesetiaan seseorang terhadap kebijakan perusahaan serta norma-norma yang berlaku dalam menjalankan tugas-tugas.

Ketundukan ini mencerminkan komitmen individu untuk mematuhi panduan yang ada guna mencapai tujuan bersama dan menjaga kelancaran operasional perusahaan (Sardina & Abdurrahman, 2020). Disiplin kerja adalah sikap atau kemauan seseorang untuk mematuhi pedoman, norma, serta permintaan yang ditetapkan oleh suatu entitas atau kelompok dengan konsistensi. Dengan mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi, setiap individu berkontribusi pada penciptaan suasana kerja yang terstruktur dan teratur. Disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dalam tindakan seorang pekerja yang secara konsisten menunjukkan loyalitasnya terhadap prinsip-prinsip yang dipegang oleh suatu perusahaan atau organisasi (Iswara Putri & Kustini, 2021). Hal ini melibatkan patuh terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan, serta kesadaran akan tanggung jawab terhadap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Widya Arum (2018) Disiplin kerja merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, mendorong mereka untuk merubah perilaku, serta sebagai langkah untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja pada intinya melibatkan sikap dan kesadaran untuk mematuhi semua peraturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, termasuk yang tertulis maupun yang disampaikan secara lisan dengan tujuan menciptakan keteraturan dan kenyamanan di lingkungan kerja (Gunawan & Komang, 2021).

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin dalam pekerjaan adalah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada faktor disiplin kerja. Menurut Singodimejo seperti yang disebutkan dalam Sutrisno (2011:94), mengidentifikasi beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketaatan Terhadap Aturan Waktu

Kepatuhan terhadap waktu diartikan sebagai sikap atau perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap jam kerja.

2. Ketaatan Terhadap Aturan Perusahaan

Aturan yang telah ditetapkan secara tertulis dan tidak tertulis dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Untuk itu, karyawan dituntut untuk terus patuh terhadap aturan perusahaan.

3. Ketaatan Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Hal ini merujuk pada pelaksanaan tugas sesuai dengan peran, tanggung jawab dan hubungan dengan unit kerja lainnya. Sebagai contoh, karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan menggunakan peralatan dengan optimal untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan.

4. Ketaatan Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan

Aturan lain melibatkan pembatasan terhadap tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan oleh anggota tim di lingkungan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam khasanah (2016) ada beberapa indikator yang dapat menyebabkan disiplin kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan saat bekerja. Perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Perusahaan juga dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2. Teladan Pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan dari setiap karyawan. Pemimpin yang baik, jujur, disiplin akan waktu dapat membantu karyawan untuk mendisiplinkan diri terhadap pekerjaannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika upah yang diterima setiap karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

4. Keadilan

Sikap adil dalam perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Jika pemimpin perusahaan tidak berlaku adil terhadap semua karyawan maka karyawan akan merasa kecewa dengan pemimpin mereka yang dapat menimbulkan rasa malas dalam bekerja.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu hal yang dapat dilakukan untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Jika perusahaan memberlakukan sanksi hukum maka karyawan akan takut melanggar semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Ketegasan

Seorang pemimpin yang bersikap tegas dalam melakukan sebuah tindakan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara semua karyawan dapat menciptakan kedisiplinan kerja yang baik di perusahaan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, serta karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat perlu diperhatikan dan diterapkan dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkontribusi pada disiplin kerja, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja karena seorang karyawan cenderung lebih fokus dan tekun dalam melakukan proses produksi.

2. Tanggung jawab

Seorang karyawan harus memiliki rasa pertanggungjawaban terhadap sebuah tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan untuk diselesaikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

3. Konsistensi

Karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk mempertahankan standar dan rutinitas dalam melakukan proses produksi sehari-hari.

4. Kemampuan Berdaptasi

Karyawan perusahaan juga harus mampu beradaptasi dengan adanya perubahan jam kerja dalam memenuhi target perusahaan.

5. Kemampuan Manajemen Waktu

Karyawan harus mampu dalam mengelola waktu dengan efisien, dan dapat menetapkan prioritas .

6. Kemandirian

Karyawan memiliki kemampuan untuk mengatur diri sendiri, memiliki inisiatif untuk melakukan proses produksi tanpa adanya pengawasan dari atasan perusahaan atau cell captain line.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhan perusahaan. Manajemen organisasi perlu mengatasi tantangan yang kompleks terkait dengan memotivasi tim, yang sering kali menjadi aspek yang sulit untuk diatasi (Virgana, 2021). Motivasi kerja juga merupakan kekuatan pendorong bagi seorang karyawan perusahaan dimana karyawan tersebut bersedia memberikan kemampuannya dalam bentuk keterampilan dan kekuatan untuk melakukan proses produksi dalam perusahaan. Merupakan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan (Ratnasari et al., 2019).

Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai penunjukan intensitas, arah individu, dan ketekunan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah tanggung jawab terhadap karyawan, pengusaha, dan rekan kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu yang ditentukan. Motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan baik dalam hal meningkatkan pencapaian tujuan utama perusahaan (Harahap Sandhi Fialy & Tirtayasa Satria, 2020).

Beberapa para pakar yang mengungkapkan pandangannya terhadap definisi motivasi, diantaranya:

1. Mathis & Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) mengungkapkan bahwa “Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan sebuah tindakan”.
2. Robert Heller dalam Wibowo (2016:322) mengungkapkan bahwa “Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”.
3. Stephen P. Robins (2014:222) mengungkapkan bahwa “Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang karyawan dalam mencapai tujuan”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah usaha memengaruhi individu untuk berperilaku dan bertindak. Motivasi berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal yang memberikan dorongan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian Siahaan,et.al (2016 : 275) yang dikutip oleh MCClelland, terdapat tiga kebutuhan yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan dan menjadi indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*), kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk memiliki pengaruh dalam kelompok dan mengendalikan lingkungan.
2. Kebutuhan untuk prestasi (*Need For Achievement*), adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja seseorang, menunjukkan dorongan untuk berhasil dan melampaui standar tertentu (Goni et al., 2021).

3. Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*), merupakan kebutuhan yang mencerminkan keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang erat di dalam organisasi, terutama bagi individu yang menyukai interaksi sosial.

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019 :131) indikator motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis karyawan misalnya kerja sama antar karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, dan gaji yang diterima dalam pekerjaan.

2. Prestasi Yang Diraih

Prestasi kerja ini merupakan catatan tentang hasil yang dicapai oleh setiap karyawan.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Jika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan ataupun promosi maka hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dimana mereka akan merasa diakui dan dihargai.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam konteks pekerjaan juga dapat memiliki peran penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Ketika seorang karyawan diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, maka

mereka cenderung akan lebih merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Setiap karyawan mempunyai preferensi dan prioritas yang berbeda dalam hal motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2013 : 16), faktor-faktor motivasi kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori, antara lain :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang termasuk ke dalam kebutuhan ini yaitu kebutuhan akan gaji dan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar dari setiap karyawan perusahaan.

2. Kebutuhan Aman Dan Keamanan

Karyawan perlu merasa aman dalam area kerja mereka, termasuk dalam hal pekerjaan yang stabil, dan kesejahteraan fisik dan finansial.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini melibatkan keinginan untuk berinteraksi, berkomunikasi dengan rekan kerja.

4. Kebutuhan Penghargaan dan Pengakuan

Setiap karyawan membutuhkan apresiasi atas kontribusi dan pencapaian mereka, baik itu dalam bentuk pujian, promosi, atau penghargaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini mencakup untuk mengembangkan potensi pribadi, mencapai tujuan, dan mengejar aspirasi tinggi dalam karir dan kehidupan.

6. Kebutuhan Keterlibatan dan Partisipasi

Karyawan perusahaan cenderung akan termotivasi jika mereka merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, terlibat dalam proyek yang menarik, dan mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka.

7. Kebutuhan Kompetensi dan Pencapaian

Karyawan perusahaan ingin merasa kompeten dalam pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang memuaskan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merujuk pada jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam konteks pekerjaan tertentu (Nabawi, 2019). Mengelola beban kerja dengan efektif sangat penting untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan baik dan dalam batas waktu yang sudah ditentukan. Terlalu banyak beban kerja yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas (Ulfa et al., 2023)

Menurut Danang Sunyoto (2012) “Beban kerja adalah hal yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.” Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian dan kecepatan kerja yang dituntut terlalu tinggi, dan keterbatasan waktu yang singkat. Richard L. Daft (2018) mengemukakan bahwa “Beban kerja adalah sebagai jumlah tugas dan kewajiban yang diharapkan

dari seorang karyawan dalam pekerjaannya.” Menurut Gary Jhons dan Alan M. Saks (2017) “Beban kerja adalah sebagai jumlah dan kompleksitas dari tugas-tugas yang harus dilakukan oleh individu sebagai bagian dari pekerjaannya.” Menurut Menpan (2020) “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu hal yang meliputi jumlah, kompleksitas, jenis tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang karyawan perusahaan dalam waktu terbatas yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Alice & Nainggolan, 2022)

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud disini yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam pekerjaannya untuk bisa melakukan proses produksi dengan baik (Asrafiansyah & Yusuf Muhammad, 2023). Misalnya sejauh mana seorang karyawan itu paham dengan cara untuk merakit sebuah produk dengan kecepatan yang tinggi dalam waktu tertentu untuk bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP (Standar Operasional

Prosedur) yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun juga beberapa perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten yang menyebabkan penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Menurut Murti (2013) beban kerja memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu :

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Sikap terhadap karyawan
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. Etos kerja
6. Perilaku ketika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang
8. Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu

2.1.3.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut S.R.M. Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang diakibatkan dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan ataupun persepsi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya tentu berpengaruh terhadap beban kerja yang akan dialami oleh karyawan. Akan tetapi jika lingkungan kerja karyawan yang suhu ruangnya panas, penerangan cahaya kurang optimal, banyak debu dan asap, dan kebisingan akan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan beban kerja pada karyawan.

b. Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud yaitu semua hal yang berkaitan dengan semua alat bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan.

c. Organisasi Kerja

Setiap karyawan tentunya menginginkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, dan juga shift kerja. Jika perusahaan memberikan jadwal kerja yang tertaur

kepada karyawan maka beban kerja karyawan secara tidak langsung akan berkurang.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016 : 200) setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja seorang karyawan akan mempengaruhi bagaimana produktivitas di sebuah perusahaan (Made et al., 2020). Seorang manajer sangat mengharapkan produktivitas yang baik dalam perusahaannya sehingga pihak manajer harus mampu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Adinata & Turangan, 2023).

Menurut Koesmono (2014) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan juga suasana lingkungan kerja yang nyaman.(Riana et al., 2020).

Menurut Vermeir (2018) kepuasan kerja adalah suatu dambaan utama setiap karyawan karena banyak karyawan yang menghabiskan waktu hidupnya pada organisasi di tempat kerja. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun dengan kondisi diri karyawan itu sendiri (Yasa & Dewi, 2019).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Ibrahim et al., 2021). Hal ini mencakup sejauh mana seorang karyawan merasakan senang, puas, dan memuaskan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016 : 292) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Jasmin et al., 2023). Oleh karena itu ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

Indikator ini mengukur kepuasan kerja karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima setiap karyawan. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterima tiap bulan atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan kerja karyawan sehubungan dengan adanya promosi dalam mendapatkan jenjang karier. Promosi akan jenjang karier juga memberikan pengaruh penting terhadap kepuasan kerja setiap karyawan. Aspek promosi ini harus dilakukan oleh pihak manajer secara adil bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Setiap karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik berhak untuk ikut promosi jenjang karier.

3. Hubungan dengan atasan

Setiap karyawan yang memiliki komunikasi atau hubungan baik dengan atasan dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Atasan yang memberikan dukungan, perhatian, hangat dan bersahabat, memberikan pujian kepada karyawan, mendengarkan pendapat karyawan akan lebih disukai oleh karyawan dibandingkan dengan atasan yang cuek, kasar, dan acuh tak acuh.

4. Tunjangan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasakan puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerjanya sendiri.

6. Rekan Kerja

Aspek ini penting untuk mendukung kepuasan kerja setiap karyawan. Rekan kerja yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lainnya serta suasana kerja yang nyaman bisa meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015 : 202) yaitu sebagai berikut :

1. Menyenangi Pekerjaannya

Sebagai karyawan perusahaan harus sadar dengan arah tujuannya, paham dengan tujuan perusahaan, dan memahami cara untuk melakukan proses

produksi. Jika seorang karyawan paham dan mengerti cara melakukan proses produksi pasti akan menyenangkan pekerjaannya.

2. Mencintai Pekerjaannya

Seorang karyawan tidak hanya menyenangkan pekerjaannya tetapi juga harus bisa mencintai apa yang di kerjakan.

3. Moral Kerja Positif

Hal ini merupakan kesepakatan batin yang lahir dari dalam diri setiap karyawan untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Disiplin Kerja

Hal ini merujuk pada ketaatan, kepatuhan, ketertiban, dan kesetiaan seorang karyawan terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Prestasi Kerja

Hal ini merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan beban kerja yang diberikan atasan kepada setiap karyawan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Priansa, 2018 : 301) ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor Psikologi

Faktor psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

Faktor ini seperti bakat, keterampilan, dan minat yang dimiliki karyawan.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan sosial. Faktor sosial ini

dapat berupa hubungan antar sesama karyawan, antar karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan lingkungan kerja seperti usia, suhu udara, jenis pekerjaan, tata letak ruangan, dan lain-lain.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan ketentraman dan kesejahteraan karyawan seperti halnya pada gaji, tunjangan, promosi, jaminan kesehatan dan hari tua karyawan, dan lain-lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan oleh penulis berfungsi sebagai panduan dan referensi dalam merancang penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memahami hasil-hasil yang telah dicapai oleh penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel yang sama yang digunakan oleh penulis.

Terdapat beberapa penjelasan dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. (Azhar et al., 2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. (Gunawan & Komang, 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali”. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel disiplin kerja dan

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Prana Sanur Beach Bali.

3. (Sardina & Abdurrahman, 2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. (Ardianti et al., 2018) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)”. Hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi.
5. (Adriansyah et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh”. Hasil penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja operator Gardu Induk pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh.

6. (Febrianti et al., 2019) dengan penelitiannya yang berjudul “Effect Of Commitment Organization, Work Environment and Discipline on Job Satisfaction”. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.
7. (Alice & Nainggolan, 2022) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Tirta Putra Malindo Sejati di Kota Batam”. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Azhar et al., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo	Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	(Gunawan & Komang, 2021)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
3	(Sardina & Abdurrahman, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	(Ardianti et al., 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi	Motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	(Adriansyah et al., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Operator Gardu Induk Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Banda Aceh Provinsi Aceh	Lingkungan kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja operator, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja operator
6	(Febrianti et al., 2019)	Effect Of Commitment Organization, Work Environment and Discipline on Job Satisfaction	Komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.
7	(Alice & Nainggolan, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Tirta Putra Malindo Sejati di Kota Batam	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik dalam perusahaan maka

kepuasan kerja akan meningkat. Jika perusahaan menetapkan dan menjalankan kedisiplinan kerja dengan baik, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat sehingga dapat mencapai target yang maksimal sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil ini didukung oleh (Putri et al., 2020), yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, maka mereka akan cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan perusahaan kepada setiap karyawan. Hal ini juga dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat mencapai hasil atau target yang maksimal. Karyawan yang termotivasi juga cenderung memiliki sifat yang positif dan lebih mungkin untuk mencari solusi daripada mengeluh tentang masalah yang ada di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh (Anggara & Ingkadijaya, 2023) yang mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mengaktualisasikan diri. Jika karyawan mengalami beban kerja yang berlebih akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja maka kepuasan kerja

karyawan akan menurun. Hasil ini didukung oleh (Wulandari & Mathori, 2023) yang mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena akan bekerja sebaik mungkin jika adanya disiplin kerja yang baik, pemberian motivasi karyawan dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

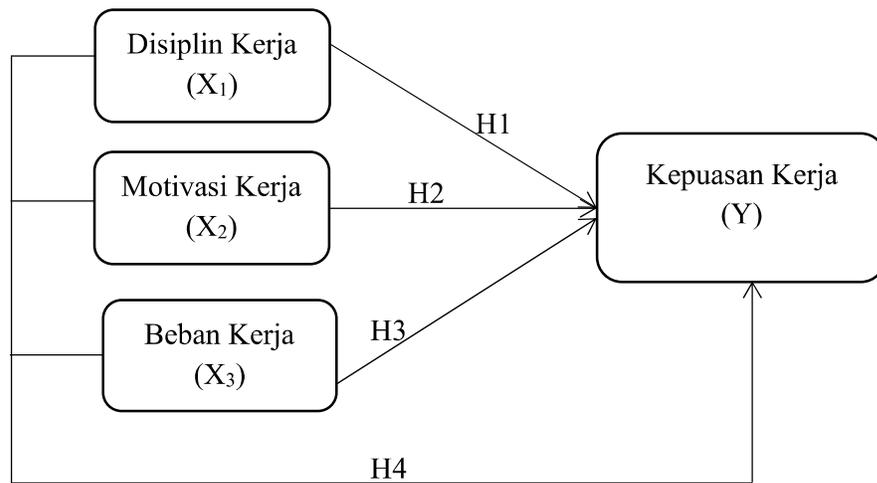
Penelitian yang telah dilakukan (Gunawan & Komang, 2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan (Alice & Nainggolan, 2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan (Adriansyah et al., 2021) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan maka tingkat kepuasan karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran

mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pendapat awal yang merumuskan jawaban terhadap permasalahan penelitian, didasarkan pada pernyataan dalam bentuk kalimat. Dari kerangka pemikiran yang disebutkan sebelumnya, hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. H2 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

3. H3 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
4. H4 : Diduga adanya pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.