

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi adalah suatu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh sekelompok orang untuk mencapai kepentingan bersama. Koperasi dioperasionalkan berdasarkan aktivitas yang didasarkan pada prinsip gerakan ekonomi dengan prinsip kekerabatan. Koperasi serba usaha adalah koperasi yang kegiatan usahanya di berbagai segi ekonomi, seperti bidang produksi, konsumsi, perkreditan, dan jasa yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum. Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Saat awal masa pandemi koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur mengalami kesulitan operasional. Hal ini dikarenakan para anggotanya tidak sanggup membayar cicilan dan banyak juga yang menarik simpanan. Permodalan dan penjualan menurun adalah permasalahan utama yang dihadapi koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur.

Menurut kementerian koperasi usaha kecil menengah, Teten Masduki, di Indonesia pada tahun 2020 terdapat 62.109.900 unit usaha mikro, 757.090 unit usaha kecil, 58.627 unit usaha menengah, dan 5460 unit usaha besar. Dari jumlah tersebut sekitar 63 juta pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM) atau kurang lebih 98% terdampak pandemi Covid-19. Padahal pada kondisi normal (tanpa pandemi) UMKM berkontribusi sebesar 60.3% dari total PDB (*produk domestik bruto*) Indonesia, serta menyerap 97% tenaga kerja dan menyediakan 90% lapangan kerja di Indonesia. Sejak awal bulan Maret 2020 pendapatan harian UMKM turun drastis, hingga memunculkan kemungkinan gelombang besar pemutusan hubungan

kerja (PHK) dari karyawan UMKM (Agus Dwi Cahya, 2021), dikutip dari (Juminto, 2020).

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuan yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan di mana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri (Pratamiaji, dkk. 2019). George R. Terry berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Syah, *et al.*, 2021).

Manajemen terdapat nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengkoordinasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan (Yamali, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020).

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif, untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas dan kualitas) (Sono, 2020). Menurut Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Kencana, 2018).

Menurut Abdulah (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau emosi yang diperlihatkan oleh seorang pekerja dalam pekerjaan mereka. Menurut Nabawi (2019:174) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang mencerminkan kedalam pekerjaannya, seperti datang tepat waktu, selalu ulet dan giat dalam bekerja, menghormati atasannya. Kepuasan kerja merupakan rasa senang karyawan pada pekerjaannya dan kedudukan dalam perusahaan. Seorang karyawan dapat merasa kepuasan memperoleh kompensasi yang sebanding dengan jasa yang di beri pada perusahaan. Jadi kepuasan kerja dipengaruhi pada kondisi psikologis individu di lingkungan perusahaan yang

karyawan merasakan positif atau negatif dari lingkungan kerja yang dihadapi (Saragih, 2021: 3). Menurut Harahap (2019) menyampaikan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan seorang pekerja tentang bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang baik dan dipandang dari bagaimana hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang juga harus diperhatikan dari bagaimana mereka melakukan tanggung jawab terhadap pengajaran yang diberikan dan dapat memberikan hasil yang terbaik kepada para siswa dan untuk menghasilkan tujuan yang maksimal dalam sekolah (Rasyid, 2020).

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan kepuasan kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Menurut (Azhar, *et al.*, 2020) mengemukakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Soares, *et al.*, 2019). (Irfan, 2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Koesomowidjojo (2017:21) kompensasi adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih akan menimbulkan stress bagi karyawan sehingga kepuasan karyawan akan menurun, Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu mengelola dalam team work dan koordinasi sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. Sedangkan

Hasibuan (2018: 116) menyatakan bahwa prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan kinerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman kepada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Ajimat, dkk., (2020) dan Ardianti, dkk., (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti kompensasi yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian Diputra, dkk., (2022), Palar, dkk., (2022) dan Damayanti, dkk., (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2017:455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pengertian motivasi menurut (Jufrizen, 2018) bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dimana jiwa seseorang serta sikap yang ditunjukkan memberikan energi yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan serta dapat mengarahkan dan memberikan hasil dan pencapaian yang sangat memberikan kepuasan dalam bekerja. Motivasi akan memberikan dampak yang baik bukan hanya untuk perusahaan namun juga dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan itu sendiri dan keberlangsungan perusahaan akan mengakibatkan perusahaan dan karyawan akan semakin maju dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing – masing (Mulyapradana, 2017). Menurut Dufuruddin (2019) motivasi adalah dorongan intelektual untuk menuntun dan mendorong untuk

mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk melakukan suatu aktivitas dengan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan suatu organisasi.

Motivasi merupakan dorongan yang seorang individu miliki untuk lebih mengetahui, mengerti dan percaya akan kemampuan yang mereka miliki (Filgona, 2020). Dimana individu tersebut mengetahui sampai mana tujuan yang mereka capai dari apa yang mereka kerjakan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan, karena dimana dalam mengerjakan segala sesuatu motivasi merupakan dorongan yang terpenting untuk menyelesaikan masalah atau keadaan yang harus diselesaikan. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi (Hardiansyah, 2019).

Studi empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja didukung oleh penelitian dari Pahlawan, dkk., (2020), Adrian, dkk., (2022) dan Parimita, dkk., (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti motivasi yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian dari Lasut, dkk., (2018) dan Heni, dkk., (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari

penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Dalam mengerjakan tugas dapat mengetahui disiplin apabila pegawai yang memiliki tanggung jawab pada pekerjaan merupakan disiplin baik sehingga memotivasi menjadi semangat, antusiasme dan mencapai tujuan yang diinginkan, masyarakat dan perusahaan (Arda, 2017: 50).

Karyawan yang memiliki perilaku tidak sesuai aturan dapat membenarkan dari disiplin upaya perusahaan sehingga kegiatan untuk memperbaiki timbul apabila aturan dilanggar. Disiplin bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan mendukung karyawan melakukan tugas untuk kemajuan perusahaan (Muttaqijn, 2021: 251). Menurut Indrasari (2018:36) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Disiplin kerja adalah suatu tindakan 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, 2018:78). Menurut Mangkunegara (2017:193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penelitian Wirawan, dkk., (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan dan penelitian dari Alice, dkk., (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti disiplin kerja yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian dari Alam, dkk., (2021), Qarismail, dkk., (2020) dan Pratama (2020) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Irfan (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Khair, 2019), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Gaji Dan Insentif Yang Diberikan Pada Karyawan Koperasi Serba Usaha
(KSU) SIDI Sanur
2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Insentif (Rp)	Total (Rp)
1	Januari	45	45.000.000	9.000.000	54.000.000
2	Februari	45	49.000.000	9.000.000	58.000.000
3	Maret	45	58.000.000	13.500.000	71.500.000
4	April	45	45.000.000	11.250.000	56.250.000
5	Mei	45	54.000.000	6.750.000	60.750.000
6	Juni	45	58.000.000	9.000.000	67.000.000
7	Juli	45	49.000.000	11.250.000	60.250.000
8	Agustus	45	45.000.000	9.000.000	54.000.000
9	September	45	45.000.000	13.500.000	58.500.000
10	Oktober	45	54.000.000	11.250.000	65.250.000
11	November	45	49.000.000	9.000.000	58.000.000
12	Desember	45	58.000.000	13.500.000	71.500.000

Sumber: KSU SIDI Sanur 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pemberian gaji dan insentif yang diterima pada tahun 2021 adalah rata – rata berada dibawah UMK Kota Denpasar yaitu sebesar Rp 2.770.300, sistem pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dipegang karyawan serta berdasarkan atas kehadiran karyawan. Dalam pemberian bonus/insentif didapatkan tergantung pada pencapaian hasil yang dicapai setiap bulannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jumlah gaji dan insentif yang diterima seorang karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, sehingga peneliti mendapatkan masalah yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Demikian juga dari hasil observasi peneliti terhadap karyawan pada koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur sesama rekan kerja kurang adanya interaksi dalam pelaksanaan tugas dan merasakan rekan kerja ada yang menyenangkan dan

sebaliknya ada yang tidak menyenangkan, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Umumnya mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi data mereka. Hasil observasi peneliti dengan karyawan yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada koperasi serba usaha (KSU) SIDI Sanur adalah kurangnya variasi pekerjaan yaitu tidak memiliki keterampilan atau metode atau cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, tidak mampu atau tidak memiliki ketrampilan dan variasi tugas sesuai tugas yang dikerjakan. Hal ini menyebabkan semangat dalam bekerja menurun, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri.

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur
2021

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah	10	16	18	25	20	22	25	23	29	28	29	33
Karyawan Terlambat	orang											

Sumber: KSU SIDI Sanur 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dari hasil pengamatan, peneliti juga mendapatkan masalah yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Masalah tersebut diantaranya adalah tingkat motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan dari karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah akan terlihat pada sikap dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Karena, motivasi merupakan dorongan yang seorang individu miliki untuk lebih mengetahui, mengerti dan

percaya akan kemampuan yang mereka miliki (Filgona, 2020). Motivasi menurut (Jufrizen, 2018) bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dimana jiwa seseorang serta sikap yang ditunjukkan memberikan energi yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan serta dapat mengarahkan dan memberikan hasil dan pencapaian yang sangat memberikan kepuasan dalam bekerja. Sehingga dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan masih kurangnya tingkat motivasi dalam diri karyawan, sehingga mengakibatkan juga terhadap tingkat kedisiplinan karyawan tersebut.

Berdasarkan tabel 1.2, terbukti dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi dikarenakan tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Telah terjadi fluktuasi terhadap tingkat kehadiran karyawan. Dari total 45 karyawan, apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi terhadap koperasi maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang optimal bagi perusahaannya. Karyawan yang memiliki perilaku tidak sesuai aturan dapat membenarkan dari disiplin upaya perusahaan sehingga kegiatan untuk memperbaiki timbul apabila aturan dilanggar. Disiplin bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan mendukung karyawan melakukan tugas untuk kemajuan perusahaan (Muttaqijn, 2021: 251). Jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, menjadikan karyawan sangat peduli dengan keadaan perusahaannya dan karyawan akan berpandangan untuk menjadikan Koperasi Serba Usaha SIDI Sanur menjadi lebih maju.

Berdasarkan fenomena serta permasalahan yang terjadi pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur, maka peneliti ingin menguji kembali permasalahan yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi

mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) SIDI Sanur.

2. Manfaat Praktis

(1) Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah yang dikaji.

(2) Manfaat Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

(3) Manfaat Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Goal-Setting Theory merupakan salah satu teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan tujuan yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran atau tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki

tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Indrasari (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Nabawi (2019:174) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan

pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang mencerminkan kedalam pekerjaannya, seperti datang tepat waktu, selalu ulet dan giat dalam bekerja, menghormati atasannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Suhaji, 2018) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya:

1. Kesempatan untuk maju. Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, supervisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.
7. Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunitas. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Penyelia

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan rekan kerjanya.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Kadarisman (2017:43), berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan.

Menurut Parimita (2018:129) merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

2. Faktor – Faktor Kompensasi

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat dan produktivitas dalam bekerja pun juga dapat meningkat. Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Syam, 2022).

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya seringkali berbeda, baik dalam jumlah hal yang dibayar, maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun faktor kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan. Dalam praktiknya ada banyak jenis faktor kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi, yaitu (Kasmir, 2017):

1. Kompensasi Keuangan

a. Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerjanya karyawan, di samping kemampuan perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan dalam dua jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diterima, biasanya tergantung kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

d. Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

e. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode. Atau dapat pula insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan.

2. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari:

a. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang. Artinya,

semakin tinggi jabatan yang diperoleh maka semakin tinggi pula fasilitas

b. Tunjangan Anak/Istri

Tunjangan anak merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan bagi anak. Sedangkan tunjangan istri, biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan.

c. Tunjangan Perumahan

Tunjangan perumahan merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan. Fasilitas ini penting guna memberikan tempat berteduh bagi karyawan serta keluarga dan mendekatkan lokasi kerja karyawan ke rumah. Dengan adanya tunjangan ini akan membuat karyawan menjadi lebih tenang dalam bekerja.

d. Tunjangan Kendaraan

Tunjangan Kendaraan merupakan kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu. Tunjangan dapat juga diberikan untuk unit kerja tertentu. Tunjangan kendaraan diberikan dalam rangka untuk memperlancar aktivitas pimpinan atau unit kerja tertentu.

e. Tunjangan Komunikasi

Tunjangan komunikasi merupakan tunjangan yang diberikan guna memperlancar komunikasi pimpinan dengan karyawan atau dengan

pelanggan. Dengan tunjangan ini, diharapkan komunikasi dalam rangka menjalankan aktivitas perusahaan menjadi lancar.

f. Tunjangan Kelangkaan

Tunjangan kelangkaan merupakan tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus. Artinya bidang pekerjaan yang tidak semua orang memilikinya dan sangat jarang bagi yang memilikinya, sehingga perlu diberikan tunjangan khusus. Tunjangan ini diberikan guna mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain.

g. Tunjangan Kemahalan

Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan untuk karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu dimana harga relatif lebih mahal dari daerah lainnya. Tunjangan kemahalan juga berikan akibat inflasi yang besarnya tergantung dari inflasi pada bulan atau tahun berjalan.

h. Tunjangan Pendidikan

Tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu. Tunjangan pendidikan diberikan dalam 2 (dua) jenis yaitu yang bersifat informal seperti pelatihan, seminar, workshop serta pendidikan formal seperti masuk ke perguruan tinggi tertentu. Tunjangan pendidikan juga terkadang diberikan kepada anak karyawan sampai jenjang tertentu dalam bentuk beasiswa.

i. Tunjangan Liburan

Tunjangan liburan merupakan tunjangan bagi karyawan untuk menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar. Tunjangan liburan ini diberikan biasanya setahun sekali, baik secara bersama-sama atau per individu karyawan, baik di dalam negeri ataupun di luar negeri.

j. Tunjangan Hari Tua

Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan ini diberikan karena jasa-jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. Tunjangan hari tua dapat diberikan setiap bulan atau sekaligus tergantung dari kebijakan perusahaan. Pensiun juga dapat dibayar langsung oleh perusahaan atau lewat lembaga keuangan yang telah bekerjasama dengan pihak perusahaan untuk mengelola dana pensiunnya.

k. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya untuk semua umat beragama yang diakui pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 (satu) bulan gaji kotor yang diterimanya.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Adhi (2017:13) Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam proses penggajian karyawan. Secara garis besar, ada beberapa indikator kompensasi, yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji

Ini adalah jumlah yang diterima langsung oleh karyawan tetap setiap bulan sebagai imbalan kerja atau sebagai pengurang nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah jumlah yang ditambahkan ke gaji karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang luar biasa. Jika gaji pokok biasanya dibayarkan setiap bulan, bonus dibayarkan dengan cara yang berbeda, tergantung pada kriteria seperti omset tahunan.

c. Insentif

Ini adalah jumlah bulanan atau mingguan yang diterima oleh karyawan jangka panjang atau paruh waktu sebagai imbalan atas pekerjaan kasus per kasus berdasarkan keterampilan profesional mereka. atau gaji beberapa pegawai yang kinerjanya lebih tinggi dari standar kinerja.

d. Tunjangan

Maksud dari tunjangan adalah untuk mengurangi keinginan orang untuk meninggalkan perusahaan, meningkatkan daya tarik rekrutmen,

meningkatkan moral atau motivasi dalam bekerja, dan meningkatkan rasa aman karyawan.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Parimita (2018), *work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration.*

Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Dufuruddin (2019) motivasi adalah dorongan intelektual untuk menuntun dan mendorong untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong dan menggerakkan dalam diri seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk melakukan suatu aktivitas dengan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, dimana ada perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya (Rahyuda, 2018).

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pada umumnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Motivasi dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor.

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan tersebut:

- 1) Faktor *intern*, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor ekstern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:
- a) Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan.
 - e) Status dan tanggung jawab.

- f) Peraturan yang fleksibel yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Dalam meningkatkan motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata karena didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan).

Menurut Maslow (2019) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan) Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan) Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial) Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri

seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

- 4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan Atau *Prestise*)
Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.
- 5) *Self Actualization* (Aktualisasi Diri) Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan teori motivasi dua faktor, yang terdiri faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut teori motivasi dua faktor Herzberg faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor intrinsic.

- a) Prestasi atau *achievement*.
- b) Pengakuan atau *recognition*.
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*.
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*.
- e) Kemajuan atau *advancement*.
- f) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

2) Faktor ekstrinsik.

- a) Balas jasa.
- b) Kondisi kerja fisik.
- c) Kepastian pekerjaan.
- d) Supervisi yang menyenangkan.
- e) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan.

Tujuan dapat dicapai karena adanya kepentingan bersama. Kepentingan bersama antara manusia sebagai karyawan dengan organisasi. Karyawan disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka setiap karyawan harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja

organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

3. Indikator Motivasi

Motivasi Ada 5 (lima) indikator untuk menilai motivasi kerja pada karyawan (Parimita, dkk., 2018), yaitu:

1) Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologi merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang mana kebutuhan yang penting untuk dipenuhi dan dilakukan. Seperti, makan, minum, oksigen.

2) Keamanan (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologi relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya.

3) Sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan rekan kerja. Kebutuhan ini meliputi akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik dan mengarahkan.

4) Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang telah diraih, pengakuan atas kemampuan yang

dimiliki, keahlian dan efektifitas kerja seorang karyawan. Dapat dilakukan dengan cara pemberian reward atau hadiah bagi karyawan yang berprestasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari tiap individu karyawan, dengan diberi kesempatan untuk menunjukkan potensi yang dimiliki dan diberi kebebasan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Potensi yang dimaksud ialah potensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Agustini (2019:81), disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Rivai (2017) disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Sinambela dalam Akbar, dkk., (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai

disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Ansory (2018:36) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

2. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Sedangkan menurut Singodimejo (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin akan memengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu

bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi 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 pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai 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 di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Ada 4 (empat) indikator untuk menilai disiplin kerja (Nawa, dkk., 2017), yaitu:

1) Tepat waktu dan teratur

Dalam hal ini, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan kebiasaan baik tersebut dapat dilakukan secara teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.

Sehingga, peralatan dan perlengkapan kantor dapat terhindar dari kerusakan dan kegagalan dalam berfungsi.

3) Patuh dan taat terhadap aturan

Pegawai mampu menaati aturan dan patuh terhadap kebijakan yang berlaku dan secara suka rela untuk menjalankan hukuman ketika melanggar peraturan. Seperti menggunakan seragam kantor, membuat surat izin ketika tidak masuk kantor, menggunakan kartu pengenal merupakan bentuk dari disiplin kerja

4) Tanggung jawab kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankannya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin dan mampu bekerja secara efektif.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dari teori-teori yang dijelaskan diatas, berikut adalah beberapa daftar hasil yang didapatkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, diantaranya:

1. Diputra, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari)”. Dari hasil analisi, diketahui bahwa variable kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar t hitung $1,434 < t_{tabel} 2,04523$ dan $Sig. 0,162 > 0,05$. Penyebabnya adalah bahwa skema kompensasi didalam perusahaan seperti mulai dari gaji, tunjangan, cuti, dan lain sebagainya, sudah berjalan dengan baik.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Palar, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19”. Dari hasil analisis nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 0,314 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan $0,755 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Damayanti, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru”. Dari hasil analisis untuk variabel Kompensasi (X_1) diperoleh t hitung $0,049 < t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi sebesar $0,961 > 0,05$. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4. Damayanti, dkk., (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Bangka”. Dari hasil analisis variabel kompensasi (x1) diketahui memiliki t hitung sebesar 0,780 dan nilai signifikansi sebesar 0,100. karena nilai signifikansi uji t sebesar $1,780 > 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Ajimat, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera”. Dari hasil analisis, perhitungan diperoleh variabel kompensasi dengan sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai thitung $5,180 > t_{tabel} 2,012$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Mandiri Sejahtera. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Ardianti, dkk., (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)”. Dari hasil analisis, telah membuktikan bahwa kompensasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 4.439 lebih besar dari nilai t-tabel 2.018, sehingga kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini membuktikan semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Pahlawan, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT Agung Toyota Bengkulu”. Dari hasil analisis, variable motivasi pada uji t yang menyatakan memiliki nilai sig = 0,000 < 0,050 dan nilai thitung > ttabel (3.083 > 1.660). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

8. Adrian, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Hypermart Bengkulu”. Dari hasil analisis, motivasi kerja (X1) menunjukkan hasil uji thitung $>$ ttabel yaitu sebesar $2.050 > 1.99254$. dengan tingkat signifikan $0,044 <$ dari $0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hypermart Bengkulu. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
9. Parimita, dkk., (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”. Dari hasil penelitian, berdasarkan perhitungan t-tabel sebesar $1,996$. Variabel motivasi kerja memiliki thitung sebesar $4,568$. Dengan demikian t-hitung ($4,568$) $>$ ttabel ($1,996$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

10. Lasut, dkk., (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Go”. Dari hasil analisis, nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar -1.716 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.986 dengan tingkat signifikan $0.090 \geq 0.05$, sehingga artinya Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
11. Heni, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka”. Dari hasil analisis variable motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dikantor desa watudiran kecamatan waigete kabupaten sikka. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai thitung < ttabel sebesar $-2,393 < 2,085$. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X1) merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara negatif dan signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
12. Ariani, dkk., (2018) “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT

Palma Platasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser”. Dari hasil analisis variable motivasi (X1) berpengaruh positif, namun tidak signifikan, karena nilai thitung < daripada ttabel ($1,007 < 1,989$). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

13. Ajiprakoso, dkk., (2019) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel ”. Dari hasil analisis variable motivasi kerja (X) bernilai negatif dan konstanta (a) sebesar 21.447 memiliki arti setiap pertambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 0.013 satuan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kepuasan kerja.
14. Alice, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Tirta Putra Malindo Sejati Di Kota Batam”. Dari hasil analisis, variabel disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai thitung ($3,026 > ttabel (1,657)$) dan signifikansi nilai $0,003 < 0,05$. Jadi, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

15. Wirawan, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kesari Haven Villa Denpasar”. Dari hasil analisis, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan, variable disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0.008 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
16. Enriko, dkk., (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Dari hasil analisis hasil uji t terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan hasil uji thitung $>$ ttabel yaitu sebesar $2.591 > 1.99394$. Sehingga Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 3 No.1. Januari 2022 112 dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Mitra Sehati. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi

penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

17. Alam, dkk., (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor”. Dari hasil analisis, penelitian disiplin kerja menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,221 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Nilai hasil t-hitung $<$ t-tabel ($1,238 <$ 1,674). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada CV. Pintu Mas Bogor. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
18. Qarismail, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta “. Dari hasil analisis, Disiplin kerja (X1) menunjukkan hasil pengujian 0,492 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,68709 dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,652. Maka hasil ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

19. Pratama, dkk., (2020) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur” . Dari hasil analisis variabel Disiplin Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan t hitung sebesar 0,731. Jumlah sampel 81 ($n=81-3$), dan nilai $\alpha = 0.05$ maka didapatkan nilai t tabel ($0.05 / 2 ; 78$) sebesar 1,66462. Sehingga nilai t hitung ($0,731$) < nilai t tabel ($1,66462$), dan nilai signifikan (0.467) > nilai α (0.05). yang berarti tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
20. Sanggarwati, dkk., (2021) dengan judul “ Efek Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di PT Citra Persada Infrastruktur di Surabaya” . Dari hasil analisis variabel Disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,274 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga kesimpulannya bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), secara empiris etos kerja yang terjadi masih perlu dibenahi atau ditingkatkan terutama dari absensinya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian

yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

