

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah perusahaan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang bersinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Manusia berperan sebagai perencana pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan suatu organisasi, di samping itu tidak ada suatu organisasi yang tanpa ada manusia di dalamnya dapat menggerakkan organisasi tersebut. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Kualitas sumber daya manusia bisa terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan baik (Irhami, 2022)

Karyawan memiliki tugas sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan juga sebagai penunjang perusahaan dituntut untuk memiliki skill dan ketrampilan yang memadai. Tuntutan ini merupakan akibat dari suatu dorongan, keinginan serta harapan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan yang dirasakan serta menandakan sikap karyawan. Organisasi apapun bentuknya dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus

peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Dalam pengertian kepuasan kerja dari Robbins, dalam Sugama, (2017) mengatakan bahwa seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan setiap aspek lain, seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk sesuai atau sesuai dengan dirinya. Namun menurut Edison et al. (2017) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang.

Mengingat kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang berkinerja baik, salah satu kebijakan yang dapat diambil yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seseorang pekerjaan terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif. Robbins, dalam Sugama, (2017) Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, serta hal ini menunjukkan betapa pentingnya keberadaan.

organisasi juga harus mampu dalam memberikan kepuasan kerja kepada pegawainya. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti

kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan yang baik di sebuah organisasi atau perusahaan maka akan lebih memudahkan mencapai tingginya kinerja di organisasi tersebut. (Hardi, 2022)

Dari penjelasan tersebut, suatu kepuasan kerja dilakukan dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara karyawan harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas di sebuah perusahaan, sebagai perusahaan yang senantiasa mengalami pertumbuhan di bidang jasa penyediaan layanan dinilai perlu untuk senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya mengingat pentingnya peranan Variabel tersebut dalam mencerminkan kinerja yang merupakan kunci kesuksesan dari setiap perusahaan. (Yuliantini, 2020)

Berkaitan dengan kondisi kepuasan kerja di Furama Xclusive Resort and Villas, diketahui bahwa terdapat fenomena permasalahan yang dapat dicermati adalah adanya *turn over* karyawan yang relatif tinggi, seperti akan ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data *Turn over* Karyawan Furama Xclusive Resort and Villas**  
**Periode 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Karyawan keluar</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah karyawan akhir tahun</b>	<b><i>Turnover Rates</i></b>
<b>2018</b>	86	10	8	84	15%
<b>2019</b>	84	9	9	82	14%
<b>2020</b>	82	14	6	74	21,8%
<b>2021</b>	74	4	12	82	7,04%
<b>2022</b>	82	-	-		

Sumber: manajemen Furama Xclusive Resort and Villas (2022)

Pada tabel 1.1. dapat dicermati adanya permasalahan *turnover* karyawan yang bisa dikatakan cukup tinggi, yakni di atas 10% rerata, tertinggi pada tahun 2020 yakni 21,8%, sedangkan terendah pada tahun 2021 yakni sebesar 7,04%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kondisi tingkat kepuasan kerja karyawan yang masih kecil, karena masih tingginya *turnover* yang terjadi.

Penelitian Nasution, (2017) seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat dia bekerja, dia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka Handoko, dalam Yuliantini (2020). Dengan kata lain, Variabel kepuasan kerja itu sendiri telah sekaligus mencerminkan kinerja karyawan melalui rasa kesenangan atau ketidaksenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. (Yuliantini, 2020)

Para karyawan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif. Dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dan tujuan perusahaan terdapat beberapa faktor yang menjadi hal penting dalam pemecahannya, diantaranya adalah faktor motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Menurut Siagan (2009) dalam Paendong, dkk. (2019) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Artinya dengan memberikan motivasi yang kuat serta mengarahkan pegawai, akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai dalam menghadapi masalah atau halangan di dalam perusahaannya, sehingga keberadaan motivasi sangat berpengaruh di dalam kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan.

Untuk mengetahui kondisi motivasi karyawan di Furama Exclusive Resort and Villas, berikut akan dikemukakan profil karyawan Furama Exclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung dapat disajikan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Profil Karyawan Pada Furama Exclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>
Ni Made Frida	<i>Sales &amp; Marketing</i>	14 tahun
Gusti Ayu sukawati	<i>Sales &amp; Marketing</i>	3 tahun
Sri Pujiati	<i>Front Office</i>	10 tahun
I Wayan Sudisma	<i>Housekeeping</i>	4 tahun
I Gusti Ayu Murni	<i>Spa</i>	10 tahun
I Tude Adiasa	<i>Engineering</i>	9 tahun
Ketut Wirawan	<i>Accounting</i>	5 tahun
I Made Suarta	<i>Security</i>	7 tahun

Sumber : *HRD Furama Exclusive Resort and Villas di Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.*(2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa permasalahan yang terjadi pada karyawan Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung yaitu terdapat karyawan yang masih tergolong baru belum memiliki motivasi dikarenakan belum beradaptasi dan karyawan yang sudah lama bekerja sangat rendah motivasinya sehingga perlu diberikan sebuah penghargaan untuk memicu motivasi yang tinggi pada karyawan.

Hal ini didasari pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Parimita, dkk., (2018) menunjukkan hasil motivasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan secara signifikan dan penelitian Paendong, dkk., (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan, serta penelitian J. Rauan (2019) menunjukkan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Rahayu (2020), serta Adam (2021) mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari fenomena hasil penelitian dan temuan penelitian tersebut maka keberadaan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi minat peneliti untuk dikaji.

Selain motivasi, kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap rasa aman kinerja dan kualitas kerja mereka. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik,

yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja sudiarta dalam Lebang (2017).

Jadi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Dari definisi ini ditegaskan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan Kepuasan karyawan.

Adapun untuk keberadaan lingkungan kerja yang terdapat dalam Furama Exlusive Resort and Villas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Furama Exlusive Resort and Villas**  
**Tahun 2022**

No	Uraian	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik yang mendukung	Kebersihan, penerangan dan fasilitas
2	Lingkungan Kerja Fisik yang kurang mendukung	Ruang gerak, peredam kebisingan, dan tata letaknya ( <i>Lay out</i> ) peralatan <i>kitchen</i>

Sumber : karyawan Furama Exlusive Resort and Villas (2022)

Dari data tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja fisik yang mendukung berkerja di Furama Exlusive Resort and Villas adalah kebersihan, warna dan fasilitas guna memberikan keamanan dan kenyamanan karyawan yang bekerja pada Furama Exlusive Resort and Villas. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung meliputi, kebisingan, ruang gerak dan penerangan. Namun lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan menunjukkan belum bekerja dengan maksimal dan

menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang bisa bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal penulis dengan karyawan di Furama Exclusive Resort and Villas diketahui keberadaan lingkungan kerja yang ada bagi karyawan khususnya penerangan dan fasilitas peredam suara berkaitan dengan kebisingan di beberapa ruang masih terasa mengganggu karyawan, yakni di ruang genset cenderung kurang terang dan bising, sehingga karyawan bagian lainnya terganggu dalam bekerja, sedangkan di ruangan dapur (*kitchen and pastry*) dirasakan ruang gerak karyawan sangat terbatas serta sirkulasi udara juga kurang mendukung aktivitas mereka.

Hasil penelitian Kardiasi (2017) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Paulina (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik sebab lingkungan kerja terhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepada mereka, maka dari itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Ilhamsyah, 2020)

Sedangkan penelitian Suylistyaningsih (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta Ayuhana (2018) bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja, hal inilah yang menjadikan fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji dalam penelitian ini.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Rivai dalam Paramban (2018), sedangkan penelitian (Jufrizen, 2018) menemukan bahwa Disiplin kerja memiliki arti bahwa suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini diketahui dari tingkat absensi karyawan yang akan dikemukakan pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan Furama Xclusive Resort and Villas Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase (%)
1	2	3	4	5=(3X4)	6	7=(5-6)	8=(6:5)X 100%
1	Januari	64	27	1.728	8	1.720	0,46%
2	Februari	65	24	1.560	9	1.551	0,58%
3	Maret	65	25	1.625	8	1.617	0,49%
4	April	64	25	1.600	10	1.590	0,63%
5	Mei	66	27	1.782	11	1.771	0,62%
6	Juni	63	26	1.638	9	1.629	0,55%
7	Juli	63	26	1.638	11	1.627	0,67%
8	Agustus	66	27	1.782	8	1.774	0,45%
9	September	65	25	1.625	12	1.613	0,74%
10	Oktober	70	27	1.890	9	1.881	0,48%
11	November	68	26	1.768	11	1.757	0,62%
12	Desember	70	26	1.820	6	1.814	0,33%
<b>Jumlah</b>		<b>789</b>	<b>311</b>	<b>20.456</b>	<b>112</b>	<b>20344</b>	<b>0,0661</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>64,5555</b>	<b>25,77</b>	<b>1664,222</b>	<b>9,555</b>	<b>1654,66</b>	<b>0,005</b>

Sumber: HRD Furama Xclusive Resort and Villas (2019)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tersebut salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi karyawan Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansema, Badung. Rata-rata tingkat absensi 64 karyawan pada setiap bulannya mengalami fluktuasi. Jumlah hari kerja dari bulan Januari s/d Desember 2019 sebanyak 311 hari dengan rata-rata 25.77. Sedangkan hari kerja seharusnya berjumlah 20.456 hari dengan rata-rata 1.664 hari.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilowati, Nuswantoro (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga penelitian (Imam, 2022) menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi penelitian oleh Sumanti, (2021) menemukan keberadaan Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sama dengan penelitian Putri (2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pulau Bali yang ditetapkan sebagai salah satu destinasi pariwisata di Indonesia merupakan daerah wisata yang terkenal dengan alamnya yang sangat indah, adat istiadat, atraksi wisata serta mempunyai keaneka ragaman budaya pada masing-masing daerah. Tidak sedikit dari wisatawan yang memilih Bali sebagai tempat untuk berkunjung dan liburan. Sehingga perlu adanya akomodasi untuk tempat penginapan yang nyaman.

Salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi/penginapan yaitu villas. Menurut Mantra dalam (Udayana, 2018) persaingan industri jasa menjadi semakin ketat dengan munculnya bermacam jenis industri villas yang menawarkan fasilitas dan pelayanan dengan keunikan tersendiri, seperti villas, resort, apartement dan bungalow. Persaingan dunia pariwisata di Bali saat ini sangat tajam, maka diperlukan suatu sistem pengelolaan yang profesional yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten agar mampu bersaing.

Wilayah Kabupaten Badung, industri villa semakin berkembang dari tahun ke tahun. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh semakin berkembangnya sektor-sektor pariwisata, misalnya wisata kuliner, dan wisata belanja. Furama Exclusive Resort and Villas merupakan salah satu usaha jasa akomodasi pariwisata yang beroperasi di Mambal, Jalan Melati Badung. Furama Exclusive Resort and Villas menawarkan 37 villa satu kamar tidur dan 5 villa dengan dua kamar tidur. Villas ini sengaja dirancang untuk pasangan yang berbulan madu, yang menginginkan privasi. Keadaan ini membuka peluang bagi perusahaan seperti Furama Exclusive Resort and Villas di Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung untuk lebih berkembang dan mampu menyediakan lapangan pekerjaan dan menyerap tenaga kerja serta memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan bagaimana kondisi seluruh karyawan dengan motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini bertujuan agar karyawan meningkatkan kinerjanya dan memperoleh kepuasan kerja dengan beberapa permasalahan yang terjadi

dalam perusahaan berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pada karyawan Furama Xclusive Resort and Villas di Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung. Apabila ketiga hal ini tidak dipenuhi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

Permasalahan motivasi karyawan Furama Xclusive Resort and Villas di Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung muncul dari individu karyawan yang merasa kurang adanya pemberian penghargaan terhadap hasil kerjanya. Permasalahan yang muncul pada lingkungan kerja fisik yaitu kurangnya fasilitas tempat bagi karyawan saat beristirahat sehingga menyebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan. Masalah tingkat disiplin kerja yaitu mengalami fluktuasi yang didindikasikan dari kondisi absensi karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung?

- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2) Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menangani pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.

### b. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.

### c. Bagi dunia pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai perbendaharaan perpustakaan dan konsep pengetahuan mengenai mahasiswa atau pihak-pihak lain yang akan meneliti mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Furama Xclusive Resort and Villas, Desa Mekar Bhuana, Abiansemal, Badung.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Grand Theory* Perilaku Organisasi**

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins, Stephen P & Judge (2017). Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Robbins dan Judge, 2017). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir dalam hal ini kepuasan kerja dalam penelitian ini yang di prediksi dipengaruhi oleh beberapa Variabel lainnya yakni keberadaan motivasi individu dalam organisasi, kondisi lingkungan kerja dan kondisi disiplin kerja karyawan dalam organisasi yang diteliti.

Perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara motivasi, keberadaan lingkungan kerja fisik, kedisiplinan dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi bisa diaplikasikan dalam penelitian kali ini. Dalam pengaruhnya motivasi akan memberikan identitas dalam organisasi

tersebut. Sehingga motivasi mampu memberikan nilai-nilai dan norma dalam lingkungan kerja organisasi tersebut. Keberadaan disiplin dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam grand theory perilaku individu. Keterkaitan langsung dengan aspek individual dalam grand theory perilaku individu yaitu terhadap sikap pada diri individu sendiri.

## 2.1.2. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan. Menurut Griffin dalam Riyanto (2017) motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan upaya mendorong semangat kerja bawahan agar lebih giat dalam bekerja sesuai dengan skill dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Akhir dari proses motivasi adalah sebagai segala sesuatu sebagai pertanggung jawaban dari kewajiban yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan sasaran organisasi untuk pencapaian prestasi perusahaan.

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni dari kata "*movere*" yang artinya dorongan atau menggerakkan. "Motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan." Secara istilah, motivasi adalah pendayageraan kegairahan kerja dari seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan Hasibuan dalam Riyanto (2017).

Dari pengertian motivasi dari pendapat di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

## 2. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memotivasi, ada dua metode yang menurut Hasibuan dalam (Paendong, 2019) dapat dipergunakan, yakni sebagai berikut:

- 1) Motivasi langsung (*direct motivation*), yaitu motivasi (materil dan nonmateril) bersifat khusus yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, misalnya seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- 2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan fasilitas pendukung dan penunjang kelancaran dan gairah kerja kepada karyawan, sehingga karyawan tersebut betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Elland dalam Imam (2022) menyatakan bahwa setiap motivasi memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil dorongan itu mengarah individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Dengan hari ini kemudian

menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan memperoleh makan.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Contohnya harga diri dan nama baik seseorang harus diperankan dengan bekerja keras.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Contohnya seperti penghargaan terhadap prestasi dan hubungan kerja yang harmonis.
- 5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dapat melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern ini antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- 3) Supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan adalah setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab adalah status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan menggambarkan setiap karyawan dalam bekerja.
- 6) Peraturan yang fleksibel merupakan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 3. Teori-Teori Motivasi

#### 1) Teori Maslow

Maslow mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2017), teori ini menitikberatkan pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia antara lain: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), c) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*), d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

## 2) Teori Herzberg

(Teori Dua Faktor) Herzberg dalam Hasibuan (2017) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional antara lain: a) Prestasi (*Achievement*), b) Pengakuan (*Recognition*), c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), d) Tanggung jawab (*Responsibility*), e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*).

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain: a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*), b) Kondisi kerja (*Working Condition*), c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), e) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*).

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg

ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

### 3) Teori kebutuhan Clelland

Teori kebutuhan Clelland dalam Robbins dan Judge (2017) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh Clelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Clelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. Clelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

- b. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, Clelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Individu berprestasi lebih menyukai tantangan menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain, yang penting mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah Robbins, dalam Rahmaningtyas (2020).

#### **4. Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2017), adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang lebih baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

## 5. Proses Motivasi

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), adalah sebagai berikut:

### 1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

### 2) Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melibatkan dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

### 3) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang dipenuhinya supaya insentif diperolehnya.

### 4) Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan

kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disarukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

#### 5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

#### 6) *Team Work*

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Selain kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Menurut Wibowo dalam Rahmaningtyas (2020) ada penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan motivasi yang merupakan harapan bagi setiap karyawan, yang diartikan bahwa motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi terjadi apabila karyawan memiliki motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.

### 6. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Ridwan, (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang di ukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus atau diklat.
- 2) Memperhatikan lingkungan kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
- 3) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur dengan penyelenggaraan ibadah bersama, rekreasi.
- 4) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
- 5) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalam, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Nitisemito, dalam Fadli, (2020). Manajer perusahaan harus dapat merancang strategi agar faktor-faktor fisik seperti penerangan, kebisingan dan getaran, suhu, kelembaban, dan kualitas udara dapat dikendalikan serta tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan Sedermayanti, dalam Fadli, (2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi situasi karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

## **2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor lingkungan kerja fisik adalah faktor lingkungan kerja yang dapat dilihat dari indera, karyawan seperti kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, peralatan dan atau perlengkapan kerja, dan kebisingan Sedarmayanti dalam Rahmaningtyas (2020).

### **1) Kebersihan**

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan.

### **2) Penerangan**

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

3) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila didalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan.

4) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketegangan. Setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya.

5) Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

### 3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmaningtyas (2020) semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Yuliantini (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan adalah kondisi penerangan lampu di ruang kerja yang terang. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai penerangan lampu di ruang kerja terang.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja adalah perputaran udara di ruang kerja. Indikator ini diukur dari persepsi tentang tanggapan pegawai mengenai perputaran udara yang sesuai dengan situasi kerja pegawai.
- 3) Dekorasi di tempat kerja adalah penataan fasilitas di ruang kerja tertata dengan baik. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai penataan fasilitas di ruang kerja tertata dengan baik.
- 4) Keamanan adalah situasi dimana seseorang merasa keamanan kerjanya terjamin. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai keamanan di sekitar tempat kerja yang terjamin.

#### **2.1.3 Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan, dalam Yuliantini (2020) .

Menurut Rivai dalam Imam (2022) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimedjo Yuliantini (2020), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. orang / sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan / lembaga dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan, dalam Yuliantini (2020).

Jadi berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah Kesadaran seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

## **2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis disiplin kerja dapat dipaparkan sebagai berikut:

- 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang

akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

- 2) *Command dicipline*. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain, menurut GR. Terry, dalam Yuliantini (2020)

### **3. Tipe-Tipe Disiplin Kerja**

Menurut Handoko dalam Yuliantini (2020) disiplin kerja memiliki beberapa tipe-tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.
- 3) Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: (a) Teguran secara lisan oleh atasan, (b) Teguran tertulis, (c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, (d)Diturunkan pangkatnya, (e) Dipecat.

### **4. Pendekatan Dalam Disiplin Kerja**

Mathis & Jackson dalam Imamam (2022) mengemukakan dua pendekatan dalam disiplin, yaitu:

- 1) Disiplin positif didasarkan pada filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang bisa dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Fokusnya adalah penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong kearah perilaku yang diharapkan.
- 2) Disiplin progresif. Pendekatan ini melembagakan sejumlah langkah dalam mendisiplinkan karyawan. Langkah-langkah dimaksud dimulai dengan peringatan verbal, peringatan tertulis, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### **5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan Imamam (2022) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya ialah sebagai berikut.

1. Tujuan disiplin kerja, yakni mencakup kesesuaian rencana jadwal, penyelesaian tujuan pekerjaan, dan pengembangan kemampuan.
2. Faktor pendukung disiplin, yakni mencakup teladan kepemimpinan, balas jasa, dan keadilan.
3. Faktor penentu disiplin, yakni mencakup pengawasan melekat, sanksi hukum, dan ketegasan.

Menurut Singodimedjo dalam Imamam (2022) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi, peraturan-peraturan yang harus ditaati tersebut antara lain:

- 1) Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins dan Judge, 2018). Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Yuliantini (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong

terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Robbins dalam Yuliantini (2020) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Masram dan Muah (2017) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Sinambela dalam Yuliantini (2020), kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Menurut Handoko dalam Paendong (2019), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Robbins dalam Paendong (2019), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, indikator kepuasan kerja meliputi kerja yang secara mental menantang, kompensasi yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Berdasarkan definisi tersebut, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap kinerjanya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang menurut sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenber dan Baron dalam Paendong (2019), menyatakan teori kepuasan kerja secara umum adalah:

### a. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok Variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivator*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

### b. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Jadi dapat didefinisikan pengertian dari kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional pada pekerjaan seseorang, kepuasan kerja juga merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **3. Faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut As'sad dalam Paendong (2019), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

#### **1) Faktor Psikologi**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

#### **2) Faktor Sosial**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### **3) Faktor Fisik**

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

#### 4) Faktor Finansial

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

### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector dalam Paendong (2019), menyatakan kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Berikut indikator kepuasan kerja terdapat lima aspek yaitu:

#### 1) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja.

Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2) Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

3) Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

4) Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

5) Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi penunjang penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Giant Hypermart Malang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Giant Hypermart.
2. Penelitian yang dilakukan Kardiasih, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar.
3. Penelitian yang dilakukan Paulina (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver GO-JEK hasil penelitian hasilnya adalah; 1) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 8)

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 9) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Penelitian yang dilakukan Susilowati, Nuswantoro (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Penelitian oleh Jason Paendong (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Sampel yang digunakan adalah 80 karyawan PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu.
6. Penelitian oleh Franly J. Rauan (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan, Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24.

Populasi penelitian sebanyak 290 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. Tropica Coco Prima sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik, meningkatkan lagi motivasi para karyawan serta mengurangi tingkat stress kerja para karyawan

7. Penelitian oleh Syaripah Mulyah S.W (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 27 orang pegawai PT Kendari Ekspres. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Kompensasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi
8. Penelitian oleh Tine Yuliantini (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat yang terdiri dari 70 orang. Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Hasil analisis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

9. Penelitian oleh Wisudani Rahmaningtyas, (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengambilan data yang yaitu observasi, wawancara, angket atau kuesioner, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian persamaan regresi linear berganda yaitu :  $Y=17,120+0,109X_1+0,080X_2+0,101X_3+e$   
Hasil uji secara simultan menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara Variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten sebesar 54,8%. Uji parsial menghasilkan pengaruh Variabel kompensasi sebesar 9,30%, motivasi sebesar 5,33%, dan lingkungan kerja fisik sebesar 5,06%. Pengaruh parsial terbesar merupakan Variabel kompensasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

10. Penelitian oleh Sri Rahayu (2020) berjudul Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan

Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima, hasil penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

11. Selanjutnya penelitian oleh Sri Suylistyaningsih (2020) berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan yaitu  $Y = 0,347 X1 + 0,182 X2 + 0,424$ , yang artinya Variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Variabel Terhadap Kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
12. Penelitian oleh Arya Gunawan (2021), Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) ada pengaruh secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
13. Penelitian oleh Vivi Sumanti, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima, hasil penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

14. Penelitian oleh Ginting (2021) berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19, hasil temuan penelitiannya Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
15. Penelitian oleh Addib Lazwar Irhami (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-BAR Coffee Lamongan, penelitian ini Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada pegawai Q-Bar Coffee Lamongan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Data primer ini diperoleh melalui kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala interval yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



UNMAS DENPASAR