

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu faktor produksi menyediakan sumber daya yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Efisien dan efektifitas suatu perusahaan sangat bergantung pada buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut, karena pentingnya sumber daya manusia (Alsaghir et al., 2020). Sumber daya manusia harus mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal Karimi & Taghaddos (2020). Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta, dimana manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengontrol kekuasaan lainnya dalam suatu organisasi. Perusahaan yang menaungi sumber daya manusia dituntut untuk terus mendampingi, mengarahkan, dan mendorong produktivitas seluruh karyawannya secara terus menerus untuk menentukan tujuan individu dan organisasi (Sweis et al, 2020).

Keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh perilaku pegawai (Widarko & Anwarodin, 2022). Baik buruknya kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya (Gilal et al, 2019). Sumber Daya Manusia baik secara individu maupun kelompok merupakan motor penggerak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah untuk mencapai ukuran kinerja yang diharapkan. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Pratiwi, 2021). Jika

kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik maka kinerja pegawai dan organisasi juga akan baik. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola organisasi serta memanfaatkan teknologi yang ada (Pratiwi, 2021).

Peran manajemen sumber daya manusia adalah untuk merencanakan, mengembangkan dan mengelola kebijakan dan program yang dirancang untuk memanfaatkan sumber daya manusia organisasi secara optimal. Hal tersebut merupakan bagian dari manajemen yang berkaitan dengan orang-orang di tempat kerja dan dengan hubungan mereka di dalam perusahaan agar tercipta sebuah kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan psikologis yang dialami seseorang dalam bekerja (Dziuba et al, 2020). Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan karena kepuasan kerja mampu memberikan dampak terhadap prestasi kerja (Arifin et al, 2019).

Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka atau aspek pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, nilai dan karakteristik pribadi mereka, kepuasan kerja mereka akan meningkat dan dengan demikian mengembangkan sikap positif individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan di mana karyawan merasakan situasi kesenangan dari pekerjaannya atau itu adalah keadaan positif dan emosional karyawan sebagai akibat dari penilaian pekerjaan dan kinerjanya (Riyanto et al, 2021). Kepuasan kerja berkorelasi dengan hasil bisnis yang positif, yaitu loyalitas pelanggan, profitabilitas bisnis, dan produktivitas, penurunan pergantian karyawan, dan hasil keselamatan

(Chang et al, 2021). Sehingga kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam sebuah perusahaan.

PT Tunas Jaya Sanur Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi yang dimana perusahaan ini didirikan di Bali oleh tiga orang owner. PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar beralamat di Jl. ByPass Ngurah Rai No. 52XX, Sanur Kauh, Kecamatan Denpasar Selatan. Perusahaan ini telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang teknologi konstruksi, yang sudah berdiri sejak tahun 1978. Segmen pasar dari perusahaan ini pun telah berkembang menjadi salah satu perusahaan daerah yang memiliki pasar secara nasional. Pada survey awal penelitian dengan 40 responden karyawan departement SDM PT Tunas Jaya Sanur Denpasar menyatakan terjadi penurunan kepuasan karyawan berdasarkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kepuasan Karyawan SDM PT Tunas Jaya Sanur
Tahun 2022-2023

Indikator Pengukuran	Indeks Target	2022	2023
Gaji	92 %	85 %	80 %
Tunjangan	90 %	88 %	83 %
Bonus	90 %	90 %	87 %
Pengembangan Diri	95 %	89 %	84 %
Pelatihan / Workshop	93 %	86 %	81 %
TOTAL INDEKS KEPUASAN	92 %	87,6 %	83 %

Sumber: PT Tunas Jaya Sanur Denpasar, 2022-2023

Berdasarkan tabel kepuasan karyawan diatas, karyawan di PT Tunas Jaya Sanur mengalami penurunan kepuasan karyawan pada tahun 2023 . Berdasarkan wawancara awal pada karyawan 6 dari 10 karyawan menyatakan ingin mengajukan resign sebelum perjanjian kontrak selesai. Selain itu ketidakpuasan karyawan terlihat dari 1) Pelanggaran masih ditemukan, baik pelanggaran keterlambatan

datang ke tempat kerja atau pada saat jam kerja, 2) Tingkat tanggung jawab karyawan dalam bekerja sangat rendah sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dari yang diharapkan, 3) Karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan SDM PT Tunas Jaya Sanur pada tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Hadir)	Persentase Absensi	Total Karyawan
Januari	38 karyawan	95 %	40 karyawan
Februari	36 karyawan	90 %	40 karyawan
Maret	39 karyawan	97,5 %	40 karyawan
April	37 karyawan	92,5 %	40 karyawan
Mei	35 karyawan	87,5 %	40 karyawan
Juni	40 karyawan	100 %	40 karyawan
Juli	38 karyawan	95 %	40 karyawan
Agustus	40 karyawan	100 %	40 karyawan
September	36 karyawan	90 %	40 karyawan
Oktober	39 karyawan	97,5 %	40 karyawan
November	34 karyawan	85 %	40 karyawan
Desember	38 karyawan	95 %	40 karyawan

Sumber: PT Tunas Jaya Sanur Denpasar, 2023

Berdasarkan data absensi karyawan SDM PT Tunas Jaya Sanur pada tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah karyawan yang hadir setiap bulan. Meskipun terdapat bulan-bulan dengan kehadiran sempurna, seperti Juni dan Agustus, kehadiran juga menurun secara signifikan di bulan Februari, Mei, dan November. Selain itu, meskipun jumlah karyawan tetap sama, persentase karyawan yang tidak hadir mengalami peningkatan di beberapa bulan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan tetap konsisten, jumlah karyawan yang tidak hadir cenderung meningkat.

Berdasarkan wawancara awal dengan HRD dan beberapa karyawan menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan tingkat

kehadiran yang berfluktuasi. Karyawan yang kurang disiplin lebih cenderung datang terlambat, pulang lebih awal, atau absen tanpa alasan yang jelas. Fenomena ini perlu menjadi perhatian karena dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan serta jika dibiarkan dapat berdampak buruk pada kepuasan karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, kepuasan karyawan pada karyawan PT Tunas Jaya Sanur Denpasar yang cukup rendah menjadi urgensi dalam penelitian ini. Penting untuk mengkaji faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja khususnya pada karyawan PT Tunas Jaya Sanur Denpasar, salah satunya disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat, ketaatan seseorang yang telah bergabung dalam suatu instansi atau perusahaan dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan senang hati, yang akan menciptakan suatu tatanan keadaan yang menunjukkan tujuan organisasi akan tercapai menjadi lebih cepat tercapai (Cangiano et al, 2019). Disiplin karyawan diharapkan pekerjaannya akan dilakukan dengan efisien dan efektif mungkin. Dimana disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan besar tujuan organisasi yang telah ditentukan tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Adriansah et al, 2023). Disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula (Alfarizi et al, 2022). Permasalahan terkait disiplin kerja seringkali menjadi hambatan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Tunas Jaya Sanur terdapat fenomena yang menunjukkan adanya beberapa karyawan yang kurang taat terhadap peraturan dan masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif, serta berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yumhi 2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nandita & Rosdiana (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Surito et al, 2020) mengatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmaniah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (Hasyim et al, 2022) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Menurut penelitian yang dilakukan (Susanti et al, 2023) menunjukkan hasil yang signifikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Salsafila et al, 2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian (Dharma et al, 2023) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Rizky et al, 2020) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Adipura & Puspitasari (2022) mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kepuasan pegawai yang maksimal. Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Dengan adanya motivasi kerja maka seseorang akan terpacu untuk maju bersama perusahaan Sukardi & Raharjo (2020).

Permasalahan terkait motivasi kerja sering menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Tunas Jaya Sanur, terlihat adanya fenomena yang menunjukkan kurangnya dorongan atau semangat kerja dari sebagian karyawan, serta kurangnya pengakuan atas kinerja yang mereka berikan. Kondisi ini menjadi aspek permasalahan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam hal ini motivasi berperan dalam meningkatkan kepuasan pegawai, jika terjadi hilangnya motivasi maka akan berdampak pada kepuasan tersebut. Semakin baik motivasi yang diberikan

perusahaan atau atasan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat (Pahlawan & Onsardi, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Rulianti & Nurpribadi (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan penting terhadap kepuasan kerja. Adipradana & Andriyani (2021) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peneliti Gunawan (2021) mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rahayu & Dahlia (2023) mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Yuliantini & Santoso (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aljumah (2023) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Indrus et al, 2022) mengatakan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain (Kumari et al, 2021) mengatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam & Efni (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti lain (Michael dkk, 2023) mengatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel terakhir adalah Budaya Kerja. Budaya merupakan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi (Nabella et al, 2022). Dengan demikian, individu-individu dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat

untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi organisasi. Sehingga budaya kerja menjadi poin penting dalam sebuah organisasi. Budaya kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena budaya dapat membentuk individu yang mampu dan memiliki integritas yang tinggi serta terbentuk dalam perilakunya dalam bekerja (Arokiasamy & Tat, 2019). Budaya kerja yang kuat diharapkan dapat menguatkan individu-individu dalam organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal (Cherian et al, 2021).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Tunas Jaya Sanur, terlihat adanya fenomena kurangnya komunikasi antar karyawan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Kondisi ini tidak hanya berpotensi menjadi hambatan dalam pertukaran informasi yang penting untuk kelancaran operasional, tetapi juga dapat menghambat efektivitas kerja secara keseluruhan. Kurangnya komunikasi yang baik dan lancar antar karyawan juga dapat menciptakan ketegangan di lingkungan kerja, memengaruhi kolaborasi tim, serta mengurangi rasa kebersamaan dan dukungan di antara anggota tim. Semua ini dapat berkontribusi pada penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2024) mengatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Jayanti & Nazwirman (2020) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Daroji (2023) berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Pratama (2022) mengatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sukardi & Raharjo (2020) mengatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Raverkar (2019) mengatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mensah (2019) mengatakan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Peneliti lainnya Donley (2021) mengatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Junaidi & Marantika (2022) mengatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain Hamsal (2021) juga mengatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Perbedaan pada penelitian terdahulu menjadikan penelitian ini menjadi penting sebagai celah peneliti dalam mengisi gap penelitian. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Jaya Sanur sebagai kebaruan dalam penelitian. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul, **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Sanur.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian, ada manfaat yang dapat diambil dari sebuah penelitian.

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT.

Tunas Jaya Sanur yang akan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di bidang ilmu Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Tunas Jaya Sanur.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Goal-setting theory. Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (Grand theory). Goal-setting theory merupakan bentuk teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan (Locke dan Latham 2013). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya Purnamasari (2019). Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (2019). Jika seseorang memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan, maka komitmen ini mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi dari kepuasan kerjanya. Pencapaian tujuan (goals) yang telah ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh seorang individu. Secara keseluruhan, niat yang terkait dengan tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat untuk mencapai kepuasan kerja mereka. Individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan dan menerima umpan balik untuk mengevaluasi kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Kusuma (2019) menegaskan bahwa goal-setting mempengaruhi ketepatan anggaran. Organisasi yang mampu merumuskan sasaran yang terukur dan mengintegrasikannya ke dalam rencana

anggaran cenderung lebih sukses dalam mencapai target kinerja yang sesuai dengan visi dan misi mereka. Anggaran tidak hanya mencakup aspek keuangan, tetapi juga mencerminkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Berdasarkan pendekatan Goal-Setting Theory keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang di capai, sedangkan variabel disiplin kerja, motivasi dan budaya kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja dalam organisasi, semakin besar kemungkinan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Menurut (Bismala et al., 2020) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Menurut (Tegar, 2019), kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2019) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Sutrisno 2021) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Menurut (Hasibuan 2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2019) yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan

mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (supervision)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (workers)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (promotion)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2019) Indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Upah

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

2. Promosi

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

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris yaitu disciple yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan

kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk mengedisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri (Sule dan Saeful 2019)

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Muamanah, 2020).

Menurut Nova Syafrina (2017) dalam (Atika, 2019) Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ramadhan & Darmawan (2019):

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.

2. Kualitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Menurut Singodimejo dalam (Surabakti, 2021):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknyadisiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah didistribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan
 Keteladan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidak aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Contohnya kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Kusuma (2019) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin waktu yaitu sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, dapat dijelaskan seperti ; kehadiran tepat

waktu, pelaksanaan pekerjaan yang mengikuti aturan dan kepatuhan karyawan atas jam kerja perusahaan.

2. Disiplin peraturan dan berpakaian sebuah peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dibuat dengan tujuan untuk mengatur para pegawainya menuju keteraturan yang nantinya akan mengantarkan perusahaan kepada Visi. Untuk melancarkan sikap disiplin dibutuhkan sebuah kesetiaan, yang artinya pegawai mampu patuh serta taat atas perintah atasan, selalu menjaga tata tertib dan norma-norma perusahaan.
3. Disiplin tanggung jawab kerja salah satu bentuk tanggung jawab pegawai adalah ketika pegawai tersebut dapat menggunakan serta memelihara fasilitas dan peralatan perusahaan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang aktivitas perusahaan. Tanggung jawab dalam bekerja juga dapat diartikan sebagai kesanggupan dalam menghadapi sebuah tanggung jawab dari perusahaan atau pimpinan kepada seorang pegawai.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pegawai organisasi merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan bukan hanya objek dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga subjek/faktor. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengawas yang selalu terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi serta memiliki pikiran, perasaan dan

keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Selain itu, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi dalam bentuk bakat. Kompetensi dan keterampilan mereka, sedangkan organisasi harus memberi penghargaan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar

Ada beberapa pengertian motivasi. Salah satunya menurut Winardi (2020), istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (*to move*). Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Terry G dalam Notoatmodjo (2019) menyatakan “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Menurut Stooner dalam Notoatmodjo (2019) “Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.”

Menurut Cascio dalam Hasibuan (2021) “*Motivation is a force that result from an individual's desire to satisfy there's needs (e.g hunger, thirst*

social approval)” (motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat),

Sementara itu, menurut Hasibuan (2021) sendiri “Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai dan Segala (2019) menyatakan “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri manusia beberapa faktor berperan, faktor-faktor dapat ditugaskan berdasarkan faktor internal dan eksternal yang timbul dari karyawan, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup adalah sebuah kebutuhan setiap manusia yang tinggal di bumi. Untuk melestarikan kehidupan yang orang ingin memimpin tidak peduli apakah pekerjaan itu baik atau buruk legal atau ilegal dan lain-lain. Jadi saya ingin bahwa hidup termasuk kebutuhan yaitu untuk mendapatkan kompensasi yang

memadai, untuk bekerja yang tetap meskipun pendapatannya tidak seperti itu kondisi kerja yang sesuai dan aman serta nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk mendapatkan sesuatu bisa untuk mendorong seseorang untuk melakukan bekerja sering mengalami ini dalam hidup kami setiap hari keinginan besar ini untuk bisa itu bisa mendorong orang untuk tetap tinggal bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena mereka ingin untuk diakui dan dihargai oleh orang lain untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, orang siap untuk menghabiskan uang Anda, menang seseorang harus bekerja keras untuk uang itu diatas segalanya. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang diperoleh harus dimainkan sendiri, mungkin bekerja anda bisa untuk meningkatkan nasib seseorang, untuk mencari nafkah demi status pengakuan sebagai orang terhormat tidak bisa jika orang yang bersangkutan terlibat malas, tidak mau bekerja dan lain-lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Lebih tepatnya, keinginan untuk menerima pengakuan tersebut dapat mencakup hal-hal ini, yaitu Ada penghargaan atas pencapaiannya hubungan kerja yang harmonis dan erat, manager adil dan cerdas dan perusahaan lokal dan pekerjaan dihargai dalam masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mengambil bekerja sama dengan seseorang terkadang keinginan untuk kekuasaan dicapai dengan cara seperti itu tidak terpuji, tetapi cara dia melakukannya masih bekerja selain itu, keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam pengertian itu positif yaitu keinginan untuk menjadi presiden atau pemimpin terpilih, yakin sebelum itu memilih melihat dan saya menyaksikan sendiri bahwa pria ini benar-benar ada ingin bekerja, maka dia berhak untuk bekerja lembaga dalam suatu organisasi atau unit kerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor enternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua jalan dan infrastruktur kerja di sekitar karyawan melakukan pekerjaan yang dia tahu bagaimana melakukannya mempengaruhi prestasi kerja. Para tetangga pekerjaan ini meliputi bengkel, bangunan dan peralatan membantu pekerjaan, membersihkan, penerangan, perdamaian termasuk pekerjaan orang di tempat ini. Para tetangga pekerjaan bagus dan bersih saya memiliki cahaya yang bagus sepenuhnya, tanpa kebisingan dan gangguan, jelas memotivasi karyawan dalam pekerjaan yang baik. Namun jika lingkungan kerja buruk, kotor,

gelap dan basah cepat lelah dan kreativitas mudah untuk mengurangi Akibatnya Pemimpin bisnis kreatif tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja menyenangkan bagi karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Keuntungan adalah sumber pendapatan utama sehingga para pekerja dapat menghidupi diri mereka sendiri secara bersama-sama keluarganya. Kompensasi yang cukup adalah motivator yang paling efektif. Bagi perusahaan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Kompensasi tidak mencukupi membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja sulit dan mencegah mereka bekerja tenang, dari sini udah jelas ukurannya kecil gaji memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Supervisi yang baik

Ada tugas pengawasan di tempat kerja untuk memberikan arahan, pekerjaan langsung karyawan untuk bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Karena, tempat bos sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para pekerja memenuhi kewajiban mereka. Seperti pengawasan yang cermat Anda dapat mengontrol putaran dengan pekerja ini penuh dengan pekerjaan dan fungsi manajemen, suasana kerja bergairah dan semangat. Namun, pertimbangkan untuk menjadi seorang guru yang sombong mau benar, tidak mau mendengarkan kalau kesah karyawan, mklum menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat

merusak moral. Dengan demikian, peran Kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi karyawan bekerja.

d. Status dan Tanggung jawab

Untuk perusahaan besar, biasanya sudah fix sistem dan prosedur yang harus diikuti semua pegawai. Sistem dan metode kerja kita bisa menyebutnya peraturan saat ini dan untuk mengatur dan melindungi pekerja. Semua ini adalah aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Termasuk hak dan tanggung jawab karyawan, kompensasi, penawaran, transfer dan lain-lain. Oleh karena itu, biasanya peraturan protektif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Masalah ini dapat dilihat oleh banyak perusahaan besar mengelola sistem pelaksana pekerjaan membayar karyawan Anda, yang paling penting adalah semua aturan yang valid. Perusahaan harus diberitahu dengan jelas karyawan sehingga mereka tidak lagi bertanya atau merasa tidak memiliki pegangan dari dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2019).

3. Hal-Hal yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi Kerja

Motivasi karyawan adalah tanggung jawab manajer untuk memiliki lebih banyak karyawan ini meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bertanggung jawab untuk menjawab. Untuk ini, manajer harus memperhatikan hal-hal berikut ini adalah motivasi untuk sukses apa adanya diharapkan yaitu:

1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus mampu memahami perilaku bawahannya, berarti manajer tugas umum harus bisa memperhatikan, mengamati perilaku setiap bawahan. Dengan memahami perilaku mereka membuat pekerjaan lebih mudah memberikan motivasi kerja. Di sini seorang pimpinannya harus tau seseorang, karena tidak ada yang tahu memiliki perilaku yang sama.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seseorang Pimpinan mengetahui bahwa kapasitas para bawahan tidak sama, sehingga mereka dapat memberikan tugas hampir sama dengan kemampuan mereka. Bawahan datang dalam dorongan anggota menggunakan penalaran logis bawahan dapat mengatur.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama karena kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan berbeda dari orang ke orang sama.

4) Mampu menggunakan keahlian

Seorang Pimpinan yang diinginkan bisa datang polopor dalam segala hal. Semoga juara lagi kerumitan pekerjaan, ia memiliki tips tersendiri memecahkan masalah apa masalah lain yang ditemukan bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itulah mereka wajib menggunakan ilmunya, yaitu:

- a. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan

- b. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- c. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- d. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan
- e. Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan secara pribadi. Manajer harus memperlakukan bawahan sebagai bawahan, tidak seperti diri mereka sendiri. Memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sangat itu sebabnya Anda perlu tahu bagaimana memotivasi mendorong setiap karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan keinginan pengemudi.

6) Harus dapat memberi keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan pebuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat

dan ucapan yang selalu disampaikan. Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Bila pimpinan tidak ingin bawahannya merokok di ruang ber-AC, maka pimpinan harus mencontohkan tidak merokok di ruang AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik (Sutrisno,2019).

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2021)

1. Pengakuan (Recognition)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

2. Prestasi (Achievement)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal

3. Kemajuan (Advancement)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

3 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Robbins & Stephen (2021) mengatakan budaya kerja merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Menurut Mangkunegara (2019) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Triguno (2020) menjelaskan bahwa sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”.

Menurut Robbins (2021) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut.

Dari teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dari karyawan dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan hal ini juga tentunya akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang dan berkesinambungan.

2. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Fungsi dan manfaat mengenai fungsi budaya dan manfaat dari terlaksananya budaya kerja yaitu sebagai berikut Robbins (2021):

1. Mempunyai *boundrary-difining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya;
2. Menyampaikan rasa indentitas untuk anggota organisasi;
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pasa sesuatu yang lebih besar daripada kepetingan diri individual;
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja;

5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

3. Indikator Budaya Kerja

Menurut (Adha et al, 2019) dan (Anwar et al, 2019) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Komunikasi yang efektif : Membangun saluran komunikasi yang terbuka, transparan, dan responsif antara karyawan dan manajemen merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Komunikasi yang efektif, baik verbal, tertulis, maupun non-verbal, menjadi sangat penting untuk mencegah kesalahpahaman, konflik, dan meningkatkan efektivitas operasional perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Kerjasama tim: Kolaborasi dan kerjasama tim yang kuat merupakan pondasi penting dalam membangun budaya organisasi yang positif. Dengan mendorong interaksi yang saling mendukung dan menghargai, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkomunikasi secara terbuka, saling membantu, dan mencapai tujuan bersama.
3. Transparansi komunikasi: Mencerminkan sejauh mana informasi disampaikan secara terbuka dan jelas antara karyawan. Transparansi komunikasi membantu mencegah miskomunikasi dan membangun kepercayaan di tempat kerja

4. Keterbukaan dalam berpendapat : Karyawan merasa nyaman menyuarakan pendapat dan ide-ide mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan. Keterbukaan dalam berpendapat mendorong diskusi yang konstruktif dan memperkuat kolaborasi. harapannya pegawai memiliki kesadaran dan sadar akan konsekuensi yang akan dilakukan.
5. Kejelasan peran dan tanggung jawab : Karyawan memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab masing-masing sehingga dapat bekerja secara efisien.
6. Feedback yang konstruktif : karyawan mendapatkan umpan balik secara teratur dan konstruktif dari rekan kerja dan atasan. Feedback yang baik dapat membantu meningkatkan komunikasi dan kinerja secara keseluruhan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

NO	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		DK	MK	BK	KK	
1	Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. The Asia Pacific Journal of Management Studies	☒			☒	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
2	Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. ICONOMICS: Journal of Economy and Business	☒			☒	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3	Surito, S., Arifin, AH, & Aiyub, A. (2020) dengan judul, Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	☒			☒	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajerial,	☒			☒	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan
5	Hasyim, W., Putra, M., Wijayati, A (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi dan Bisnis	☒			☒	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
6	Susanti N., Suparmoko M., Nuryanto, W.U. (2023) Role Of Work Discipline On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance In Cleaning Workers In Regional Apparatus Organizations In Banten Province	☒			☒	Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. <i>International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)</i> , 1(6), 882-894.	☒			☒	Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8	Dharma, R., Hady, H., Lusiana., Ridwan, M., Mulyani.R.S. (2020). The Influence Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable	☒			☒	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen	☒			☒	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

10	Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022) dengan judul, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova)	☒			☒	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
11	Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)		☒		☒	Hasil yang diperoleh adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan penting terhadap kepuasan kerja
12	Adipradana, M., & Andriyani, A. (2021) dengan judul, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Cv Batik Wahyu Kencana Pekalongan)		☒		☒	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
13	Gunawan, P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Prama Sanur Beach Bali (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).		☒		☒	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
14	Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.		☒		☒	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan
15	Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020) dengan judul, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT.Travelmart Jakarta Pusat		☒		☒	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
16	Aljumah.A.(2023).The Impact Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Job Satisfaction: The Mediating Role Of Transactional Leadership. Cogent Bussiness & Management. Majmaah University		☒		☒	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
17	Idrus.N.I.,Hasyim.N.,Rahman.N.L. A.,Pisal.N.A. (2022).The Impact of Employees' Motivation Factors toward Job Satisfaction. International Journal of Academic		☒		☒	Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

	Research in Business and Social Sciences					
18	Kumari.K., Ali.S.B.,Khan.N.,Abbas.J. (2021).Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. International Journal of Organizational Leadership		☑		☑	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
19	Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia		☑		☑	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
20	Michael C. Adinata & Joyce A. Turangan (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan		☑		☑	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
21	Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir			☑	☑	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir
22	Jayanti, G. A., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening.			☑	☑	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan hasil Budaya Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja.
23	Daroji, A. (2023) dengan judul, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi)			☑	☑	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pendaftaran Kabupaten Bantul.
24	Pratama, SA (2022). Tinjauan pustaka tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja.			☑	☑	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

25	Sukardi, S., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum Dan Perlengkapan Labura.			☒	☒	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
26	Raverkar.D.P. (2021).Work Culture and Employee Satisfaction. Raigad. Maharashtra:India			☒	☒	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
27	Mensah.A.O.(2019). Does Culture Play a Role at Work? Examining the Relationships Among Sociocultural Values, Job Satisfaction, and Social Support as a Mediator. Sage Journal			☒	☒	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja
28	Donley.J.(2021).The Impact of Work Environment on Job Satisfaction.National Library of Medicine			☒	☒	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
29	Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai.			☒	☒	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,
30	Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi, 2(1), 15-29.			☒	☒	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterangan tabel 2.2 hasil penelitian sebelumnya :

1. DK : Disiplin Kerja
2. MK : Motivasi Kerja
3. BK : Budaya Kerja
4. KK : Kepuasan Kerja