

# **BAB I**

## **PENDAHALUAN**

### **1.5 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi dan kemajuan ekonomi yang sangat pesat pada masa sekarang ini menuntut perusahaan dalam melokasikan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut informasi yang tepat dan akurat memegang peranan yang sangat penting. Menurut Syarief (2022) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Samsuni (2017) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. sumber daya manusia juga suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal ( Bintaro dan Daryanto 2017:15).

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan ( Sudaryo dkk, 2018). Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2017). Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo dkk, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah Kompensasi (Sudiardhita dkk, 2018). Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Leбри (2018) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem *holistic* dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Penelitian Sudiardhita, *et al.*, (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kompensasi akan berdampak terhadap kepuasan kinerja karyawan. Penelitian Dilantari dkk, (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja artinya peningkatan kompensasi gaji, tunjangan dan insentif dapat meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Penelitian Lestari dkk (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Presetio dkk (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya adanya kompensasi akan menambah kepuasan kepada karyawan. Berbeda dengan penelitian Rosalia dkk (2020) bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja .

Selain kompensasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja (Sari dkk, 2020). Menurut Ichsan dkk (2020) disiplin Kerja adalah suatu hal yang penting untuk keberhasilan setiap organisasi, baik di pemerintahan maupun organisasi/instansi swasta. Suatu organisasi ataupun instansi pemerintah akan berhasil dalam pencapaian tujuan bilamana setiap individu atau pegawainya menerapkan disiplin dalam bekerja. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dengan adanya disiplin kerja maka ada batasan perilaku karyawan yang konsisten dengan aturan perusahaan serta dapat mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara pemimpin dan bawahan. Disiplin juga usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada

seseorang atau kelompok dapat dihindari (Unaradjan, 2018). Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah (Nizar 2016), jadi disiplin kerja berpengaruh dengan kepuasan karyawan. Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ilyas,dkk (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, artinya peningkatan disiplin kerja karyawan digambarkan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Merdianto dan Utami (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian Sari dkk (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya dengan diterapkannya disiplin kerja maka akan berpengaruh pada kepuasan karyawan. Penelitian Suprapti dkk (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berbeda dengan penelitian Taufiq, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pelatihan kerja (Rafida dan Julham, 2020). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan

dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Adapun tujuan dari pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel( Widodo, 2015). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyanto dkk (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Choridiyah dan Riyanto (2021) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan artinya pelatihan kerja merupakan suatu hal yang penting yang harus dilakukan disuatu perusahaan. Rafida dan Julham (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan artinya semakin tinggi dan semakin positif pelatihan maka semakin tinggi dan positif kepuasan kerja dengan memberikan kontribusi efek yang cukup besar. Nashar dkk (2018) Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Mundingsari dkk, (2019) bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT.Kiara Bali Harum adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Washroom Hygiene System, General Clening Service, Soft Maintamance Building, Landscape*. Perusahaan yang spesialis dalam bidang jasa pelayanan atas pengharum ruangan, disinfektan umum toilet, pengering

tangan, sabun cuci tangan dan jasa clening service, perawatan gedung dan landscape (*maintemence garden*). Awal berdiri di Yo1gyakarta pada tahun 2005, dengan loga Kiara Hygiene & Cleaning Service Management, dan juga sudah banyak berdiri di kota lainnya. Kiara Bali Harum dan sekarang berdiri di jalan raya mengwitani pada tahun 2018 sampai sekarang yang dipimpin oleh Bapak I Putu Andika, SE. PT.Kiara Bali Harum sudah didukung oleh staf yang ahli dan berpengalaman dalam bidangnya PT.Kiara Bali Harum berkomitmen dalam menjaga mutu dan kualitas pelayanan dalam kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada karyawan memang benar terdapat permasalahan pada kepuasan kerja karyawan yaitu kurangnya kualitas dari para karyawan tersebut menyebabkan pekerjaan yang seharusnya selesai pada tepat waktu menjadi terlambat karena kurangnya kualitas dari karyawan. Pemimpin perlu melakukan faktor apa saja yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan karyawan disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya pendapatan kompensasi pada setiap karyawan, yaitu para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi selanjutnya yaitu bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja. Adapun fenomena mengenai disiplin kerja yaitu adanya karyawan yang tidak

mematuhi peraturan perusahaan, seperti data absensi karyawan yang jarang masuk kerja, jadi karyawan tersebut mendapatkan peringatan dari perusahaan. Berikut adalah data absensi terlambat dan izin lebih dari 3x dan pulang cepat dan tidak di scan pulang pada bulan Januari-juni 2022

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan pada PT.Kiara Bali Harum**  
**Tahun 2022**

Periode	Terlambat	Izin	Pulang Cepat	Tidak scan dan scan masuk dan pulang	Total
Januari	3	6	10	11	30
Februari	10	5	5	9	29
Maret	14	10	3	7	34
April	11	7	11	8	37
Mei	12	11	7	5	35
Juni	10	7	9	10	36
Total	65	40	90	50	201

Sumber : HRD PT.Kiara Bali Harum Tahun 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.1 jumlah karyawan yang terlambat dan lebih dari 3x Paling sedikit dubulan Januari berjumlah 3 orang. Namum mengalami kenaikan yang sangat besar pada bulan mei dengan jumlah 12 orang dan memuncak dengan jumlah terbanyak pada bulan Maret berjumlah 14 orang. Selain keterlambatan, jumlah karyawan yang mengajukan izin juga mengalami peningkatan yang tidak sedikit. Jumlah izin karyawan lebih dari 3x paling banyak terjadi pada bulan mei berjumlah 11 orang dan paling sedikit dibulan februari berjumlah 5 orang. Walaupun mengalami fluktuasi namun jumlah izin karyawan yang lebih dari 3x dalam satu bulan masih menunjukkan jumlah yang besar. Berdasarkan data izin karyawan dan keterlambatan lebih dari 3x PT.Kiara Bali Harum bahwa hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih relatif rendah.

Adapun fenomena yang didapat dari PT.Kiara Bali Harum mengenai pelatihan kerja adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena mereka merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Berikut data pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.Kiara Bali Harum.

**Tabel 1.2**  
**Data kegiatan pelatihan karyawan pada PT.Kiara Bali Harum**  
**Tahun 2022**

Nama Kegiatan	Target Peserta	Peserta yang ikut kegiatan pelatihan	Peserta yang tidak ikut kegiatan pelatihan
<i>Basic cleaning service</i>	30	21	9
<i>Supervisi cleaning service</i>	15	10	5
Total	45	31	14

Sumber : HRD PT.Kiara Bali Harum Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil rekapitan peserta yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.Kiara Bali. Pada kegiatan pertama yaitu kegiatan *basic cleaning service* adalah kegiatan yang ditunjukkan pada karyawan senior maupun junior. Peserta yang tidak mengikuti pelatihan ini berjumlah 9 orang dari target peserta 30 dan yang mengikuti kegiatan ini hanya 21 orang. Kemudian kegiatan selanjutnya yaitu kegiatan pelatihan *supervisi cleaning service* kegiatan ini adalah kegiatan pelatihan ditunjukkan pada tim leader. Peserta yang tidak mengikuti kegiatan

pelatihan ini berjumlah 5 orang dari target peserta 15 orang dan yang mengikuti kegiatan pelatihan ini hanya 15 orang.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokus pada “ **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kiara Bali Harum**”

### 1.6 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kiara Bali Harum ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kiara Bali Harum ?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kiara Bali Harum ?

### 1.7 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kiara Bali Harum.
2. Untuk mengetahui mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan pada PT Kiara Bali Harum.

3. Untuk mengetahui mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

### 1.8 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap hal ini dapat memberi kontribusi kepada seluruh elemen yang ada baik lembaga, mahasiswa maupun masyarakat. Baik secara teoritis maupun praktis.

#### 1. Kegunaan Teoritis

- a) Peneliti ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang dapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.
- b) Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

#### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Kiara Bali Harum dalam mempertimbangkan variabel – variabel penelitian untuk meningkatkan kompensasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan seterusnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Menurut Wexley dan Yukl (1992), teori ketidaksesuaian ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih *discrepancy* antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan *expectation* dengan apa yang menurut telah terpenuhi diperoleh melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena

batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut (Rivai,2011), *discrepancy theory* atau teori ketidaksesuaian ini digunakan mengukur kepuasan pekerjaan seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan realitas yang dirasakan. Sampai kapan kepuasan diperoleh lebih dari apa yang diinginkan, maka orang akan lebih puas lagi, sehingga ada perbedaan, tetapi itu adalah perbedaan positif.

Menurut Gibson (2003), teori kepuasan kerja dibedakan menjadi 3 teori terdiri dari teori dua factor (*two factor theory*), teori keadilan (*equity theory*) dan teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian atau dikenal juga dengan nama *discrepancy theory* karena terdapat perbedaan apa yang diharapkan dan diperoleh karyawan dari pekerjaannya

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Lestari dkk,2018). Menurut (prasetio, dkk 2019) memberikan penjelasan rinci tentang kompensasi sebagai total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Komponen program kompensasi total ini meliputi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dan kompensasi nonfinansial. Pembayaran dalam bentuk upah, gaji, komisi, & bonus diklasifikasikan sebagai kompensasi finansial langsung sedangkan cuti keluarga dan medis, jaminan sosial, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, & opsi saham adalah bagian dari kompensasi finansial tidak langsung.

Menurut (Hidayat,2020) kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit,karena menyangkut dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta berkaitan dengan faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Kompensasi juga ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. (Agathanisa dan Presetyo,2018). Sedangkan menurut Kasmir (2017) pengertian kompensasi ialah suatu bentuk

balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan pemaparan definisi kompensasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dari perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya.

### **2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Carmelita (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama awal permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan

2. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.

3. Jabatan

tingkat jabatan yang dimiliki karyawan akan menentukan jumlah kompensasi yang akan diterima karyawan.

4. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang

#### 5. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Prestasi kerja ini, apabila sesuai atau melebihi aturan yang ditetapkan, maka karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Prestasi kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan jabatan, jenjang kepangkatan, yang kemudian akan membantu meningkatkan jumlah kompensasi seorang karyawan.

### 2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

#### 1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

#### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

#### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

### **2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasanah dan Harisantoso (2020) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala hukum dan norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang pegawai dalam mematuhi segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi tersebut. ( Ilyas dkk,2021). Sedangkan menurut Taufiq, dkk (2021) disiplin kerja adalah sikap menghargai dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak menghindari dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Marlina dan Syaifuddin (2021) Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila

pegawai sadar dan mau melakukan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan menurut (Saiful, dkk 2021) Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan aturan organisasi. Masalah disiplin secara umum disebabkan oleh karyawan bermasalah termasuk ketidakhadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan pembangkangan. Sering kejadian disiplin dilihat secara berbeda oleh manajer dan karyawan.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kataatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Nugraha dan Syarifuddin (2018) pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan di organisasi:

#### **1) Tujuan dan Kemampuan**

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

#### **2) Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai antara kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan baik juga. Namun sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik juga. Yang berarti, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa yang diberikan kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin dengan baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan menuntut untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang

terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha untuk bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, maka menciptakan kedisiplinan yang baik juga. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan juga baik.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan yang nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan adanya waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman mempunyai peran penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang melakukan tindakan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya hubungan kemanusiaan yang baik dan serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Sehingga, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

### **2.3.3 Indikator disiplin kerja**

Menurut pendapat Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada

pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **2.4 Pelatihan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah proses dimana orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Riyanto,dkk 2020). Pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Rachmawaty dan Wahyuni,2021) sedangkan menurut Pramono dan Handini (2020) pelatihan kerja merupakan suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude, dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan

sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan

Menurut Rafida, dkk (2020) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan ke arah yang lebih baik dalam rangka meningkatkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut subroto (2018) pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari pelatihan adalah perubahan dalam pengetahuan, sikap, ketrampilan atau perilaku tertentu. Di samping ini, program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2018), sebagai berikut :

1. Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5. Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang

bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM, yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

### 2.4.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Choiriyah dan Riyanto (2021), dimensi dan indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Instruktur.

Mengingat pelatih pada umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, bersifat pribadi dan berkompeten, selain itu pendidikan instruktur harus sesuai untuk mengadakan pelatihan.

2. Peserta

Peserta diklat tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti diklat.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan SDM adalah materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang ingin dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan juga harus dimutakhirkan agar peserta dapat memahami permasalahan yang terjadi pada kondisi saat ini.

#### 4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan memastikan bahwa kegiatan pelatihan sumber daya manusia praktis berlangsung jika sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan pelatihan

Tujuan yang ditetapkan, terutama terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan target, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diadakan, selain itu tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan terlebih dahulu kepada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan itu.

## **2.5 Kepuasan Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja adalah “sikap atau perasaan emosional karyawan dalam memandang aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan yang sesuai menurut penilaian masing-masing pekerja”. Untuk pencapaian tersebut perlu diperhatikan kebutuhan pegawai serta balas jasa atas kinerja pegawai yang baik sehingga pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan senang, semangat dan senang ( Hardiansyah,dkk 2018). Menurut Putri, dkk (2020) kepuasan kerja adalah suatu keadaan

emosi seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang suatu pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Machasin, 2018) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan.

Menurut subastian (2022) kepuasan kerja pada hekekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini karena adanya ketidaksamaan masing-masing orang. Sedangkan menurut Ilyas, dkk (202) Kepuasan kerja juga pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Hardiansyah, dkk (2018) menyebutkan bahwa sebuah tinjauan bukti mengidentifikasi empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan karyawan yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan

serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

2. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

4. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang

utama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini-opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

### 2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut melinda, dkk (2022) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan seseorang untuk mengelola pekerjaan dalam mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan.

#### 2. Hubungan Dengan Atasan

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang penting bagi tenaga kerja. Pengawasan kerja karyawan harus terbuka dalam meningkatkan loyalitas karyawan yang positif.

#### 3. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan antara karyawan dengan atasannya dengan karyawan lainnya, baik yang sejenis maupun yang berbeda jenis pekerjaan. Kualitas rekan kerja mengandung bentuk kerja kelompok, karakteristik yang mempengaruhi tempat kerja, kepuasan karyawan dan produktivitas.

#### 4. Promosi

Promosi merupakan faktor yang berkaitan dengan tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Promosi adalah kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.

#### 5. Gaji

Gaji merupakan faktor dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Gaji juga adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pemberian tenaga kerja kepada pekerja yang ditugaskan dan dibayar.

### 2.6 Penelitian Terdahulu

#### 2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Ketut Ir Sudiardhita, Saparuddin Makhtar, Budi Hartono, Herlitha, Tuty Sariwulan, dan Sri Indah Nikensari. (2018) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performace PT.Bank xyz (Persero)*". Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 2547 orang, dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden. Metode analisis dalam penelitian ini eksploratif. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan mengakibatkan tingginya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

2. Komang Richa Diah Diliantari dan I Gst.A.Manuati Dewi. (2019) melakukan penelitian yang berjudul “ *Effect of and Training Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction*”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Belmond yang berjumlah 181 karyawan tetap. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tertentu digunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang diambil adalah 125 karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan metode proportional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya peningkatan kompensasi, gaji, tunjangan, dan insentif dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang kepuasan terhadap hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
3. Sentya Dwi Lestari, Dindin A.Syabarudin, Cut Zurnali dan Dini Fitria Murad. (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch*”. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai

Bank BJP Cabang Tangerang yang berjumlah 80 orang. Metode analisis yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM). Penelitian ini mendapat hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

4. Arif Partono Presetio, Bachruddin Saleh Luturlean, Chita Agathanisa. (2019) melakukan penelitian yang berjudul “*Examining Employee’s Compensation Satisfaction and Work Stress in a Retail Company and its Effect to Increase Employee Job Satisfaction*”. Penelitian ini menguji kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel di Samarinda. Kuesioner dibagikan kepada 146 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi bootstrap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel di Samarinda. Artinya semakin besar pemberian kompensasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
5. Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, Arienta Heksarini. (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Compensation and Motivation ON Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika*”.

Samarinda”. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan . hasil penelitian tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

#### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

1. Muhammad Ilyas, Aidin Hudani Awasinombu, Moh. Mastri. (2021) melakukan penelitian yang berjudul “ *The Effect of Work Discipline, Teamwork and Occupational Health and Safety on Employee Satisfaction of UPTD Pengelilaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Bombana District*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data statistika deskriptif dan statis inferensial, yaitu analisis regresi liner berganda dengan menggunakan software SPSS Versi 20. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD pengelola sampah pada dinas lingkungan hidup kabupaten.bombana yaitu dengan jumlah 97 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja karyawan digambarkan memiliki kontribusi positif

terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

2. Bella Putri Melinda, Dandy Rizky Ramadhan, Fariz Muhammad Sumirat, Firdauz Muhammad Sumirat, Irwan Maulana, Rini Handayani. (2022) melakukan penelitian yang berjudul "*The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance During Work From Home Policien ( Case Study of From PT PLN (persero) Pusharlis UP2W III Bandung*". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Pusharlis UP2W III Bandung. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dengan sampel minimal 100 responden. Analisis data menggunakan regresi linierr berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
3. Deni Marlina dan Syaifuddin. (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence of Motivation, Work Enviroment and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel at Universitas Prima Indonesia*". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif

eksplanatara. Teknik pengeumpulan data menggunakan angket dan observasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 140 karyawan Universitas Prima Indonesia. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan yang ingin mencapai kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan penggunaan fasilitas yang baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

4. Muh Arif Mardianto dan Nunung Nurastuti Utmani. (2020) melakukan penelitian yang berjudul “ *The Effect of Motivation Training and Work Discipline on Employee with Job Satisfaction as an Intervening Variabel (Study at PT.Cheil Jedang Indonesia Pasuruan)*”. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, dengan menggunakan rumus slovin diperoleh 196 responden dari populasi 384 karyawan produksi di PT.Cheil Jedang Indonesia Pasuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, mentaati segala peraturan dan norma

sosial yang berlaku akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

5. Agus Taufiq, Isyandi dan Yusni Maulida. (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Organization Culture, Leadership Style, Knowledge Manajement, Work Discipline, and Work Enviroment on Employee Satisfaction PBEC EYE Hospital*”. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diambil melalui kuesioner kepada 81 karyawan Eye Center Pekanbaru Eye Center dengan sampel sensus. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

### **2.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karywan**

1. Aries Budi Riyanto, Chablullah Wibisono, Indrayana dan Sri Yanti. (2020) melakukan penelitian yang berjudul . “ *Determination of Positive and Negative, Motivation, Work Discipline and Training on Performance Through Work Satisfaction as Variabel Intervening in Employees PT.Yelloe Batam Flex*”.Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanak 150 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM).Hasil

penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus dapat menumbuhkan rasa puas terhadap kegiatan yang dilakukan. Pelatihan bagi karyawan adalah proses pengajaran pengetahuan dan keahlian serta sikap tertentu sehingga karyawan menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sesuai standar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

2. Siti Choiriyah dan Setyo Riyanto. (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*Effect of Training and competence on Job Satisfaction and its Impact on Employee Commitmen (Case Study at BPJS Ketenagakerjaan)*". Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berkerja di BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi peserta program pelatihan teknis tahun 2019, dengan jumlah sampel sebanyak 943 pegawai BPJS. Metode analisis data menggunakan structural equations model-pertil least square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya hal ini membuktikan pelatihan yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

3. Tien Rafidah dan Toni Julham. (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*Relationship Following Training and Achievement Motivation with Work Satisfaction Learning Citizens in Mandir Institution Courses and Training of Tanjung Balai City*”. Populasi penelitian ini adalah seluruh warga belajar di lembaga dan kursus kota Tanjung Balai yang berjumlah 72 orang, seluruh populasi dijadikan sampel sebagai penelitian. Teknik analisis data menggunakan korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin tinggi dan semakin positif pelatihan maka semakin tinggi dan positif kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.
4. Muhammad Nashar, Ryani Dhyana Parashakti, Hilda Sona Fauziah. (2018) melakukan penelitian yang berjudul “*Effect of Training and Job Performance on Job Satisfaction in PT Garuda Indonesia Training Center*”. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Garuda Indonesia Training Center. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan PT.Garuda Indonesia *Training Center*.  
Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.

5. Ken Melati Mundingsari, Raden Andi Sularso, Arnis Budi Susanto. (2018) melakukan penelitian yang berjudul . “*The Effect Of Training And Competence On The Performance Of Laboratory Assistant Through Job Satisfaction As Intervening Variable*”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori dengan jumlah sampel 57 orang dan metode analisis data menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah objek dan periode penelitiannya.