

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil (Ali *et al.*, 2022). Susan (2019) mengartikan sumber daya manusia sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pencapaian tujuan sebuah organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kepuasan kerja (Sompie *et al.*, 2019). Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan karena seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dimana sikap positif yang ditunjukkan mampu mendorong seorang karyawan bekerja lebih produktif, sehingga kepuasan karyawan dalam pekerjaan sangat diperlukan (Septyaningtyas & Muhdiyanto, 2022).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dari hasil seseorang menilai pekerjaan atau pengalaman mereka (Wahyuni, 2023). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung senang ketika berpikir tentang pekerjaan, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja rendah cenderung memiliki perasaan tidak

menyenangkan ketika memikirkan pekerjaan (Putri & Kustini, 2021). Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja (Wulandari *et al.*, 2023). Ketidakpuasan karyawan muncul ketika apa yang didapatkan karyawan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Kurniasari *et al.*, 2020). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Indriyani, 2019).

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kepuasan kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Gianyar yang selanjutnya disingkat menjadi Diskominfo Kabupaten Gianyar adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat Kabupaten Gianyar, maka Diskominfo diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut. Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Kabupaten Gianyar merupakan lembaga teknis daerah Kabupaten Gianyar yang mengkhususkan di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Pada implementasinya karyawan dituntut memiliki kinerja dan melakukan pelayanan dengan baik dengan tujuan agar masyarakat merasa senang dan menilai Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar tersebut dengan

baik. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perkembangan mutu pelayanan, sebaliknya jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pelayanan. Adanya permasalahan rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan rendahnya kinerja dan produktivitas karyawan. Permasalahan terkait kepuasan kerja Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar ditandai dengan tidak terealisasinya target yang ditetapkan oleh Di Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Capaian Kinerja Dinas Kominfo
Kabupaten Gianyar Tahun 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Meningkatnya pengelolaan informasi dan komunikasi perangkat daerah sesuai Peraturan yang berlaku	Persentase perangkat daerah yang melaksanakan pengelolaan informasi dan komunikasi sesuai Peraturan yang berlaku	100	100	100
2.	Meningkatnya akses layanan TIK dan <i>e-Government</i>	Persentase desa/wilayah yang terlayani TIK	99	89,54	90,48
		Persentase Perangkat Daerah yang menerapkan <i>e-Government</i>	53	53	53
3.	Meningkatnya pemanfaatan data sektoral	Persentase data sektoral yang termanfaatkan	100	90	90
4.	Meningkatnya keamanan informasi	Indeks Keamanan Informasi (KAMI)	100	100	100

Sumber: Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui sasaran kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar pada tahun 2023 mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencaapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh instansi. Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi hal ini mengindikasikan belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam proses pencapaian. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga karyawan tidak dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kerjanya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 25 orang dan yang berstatus non ASN sebanyak 39 orang, dimana diketahui bahwa terdapat kondisi yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai kepuasan kerja, yaitu karyawan yang masih berstatus honorer merasa tidak puas terhadap gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja yang didapatkan serta besarnya nominal gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat. Karyawan yang berstatus honorer juga menyatakan menurunnya keinginan untuk bekerja sebagaimana mestinya dimana subjek merasa perannya tidak penting mengingat statusnya sebagai karyawan yang belum jelas jenjang karirnya sehingga subjek mulai tidak disiplin dalam bekerja sering menunda pekerjaan karena subjek merasa tidak akan berpengaruh terhadap statusnya sebagai karyawan honorer. Permasalahan lain, yaitu tidak adanya jenjang

karir yang kepada karyawan yang berstatus honorer untuk mendapatkan promosi jabatan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Haholongan *et al.*, 2023). Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan (Sahid & Abadi, 2023). Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Wiratmo *et al.*, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Santi *et al.*, (2023), Baskoro *et al.*, (2023), Pandiangan *et al.*, (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Meilasari *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Saputra (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun jenis kompensasi yang di berikan oleh Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar kepada karyawannya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan konfensasi non finansial. Kompenasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja,

seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa besaran gaji pokok dan sebagian besar karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar belum mencukupi karena masih di bawah upah minimum kabupaten/kota. Berdasarkan SK Gubernur Bali bernomor: 999/03-M/HK/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2024 bahwa UMK Kabupaten Gianyar yaitu sebesar Rp 2.928.713. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar, dimana sebagian besar karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar mengalami kesulitan finansial dimana hal tersebut disebabkan besarnya kompensasi yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Nabila & Ratnawati, 2020). Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Jara *et al.*, 2020). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Sugianti & Mujiati, 2022). Penelitian oleh Asya & Nurwidawati, 2022), Putra & Pasaribu (2023),

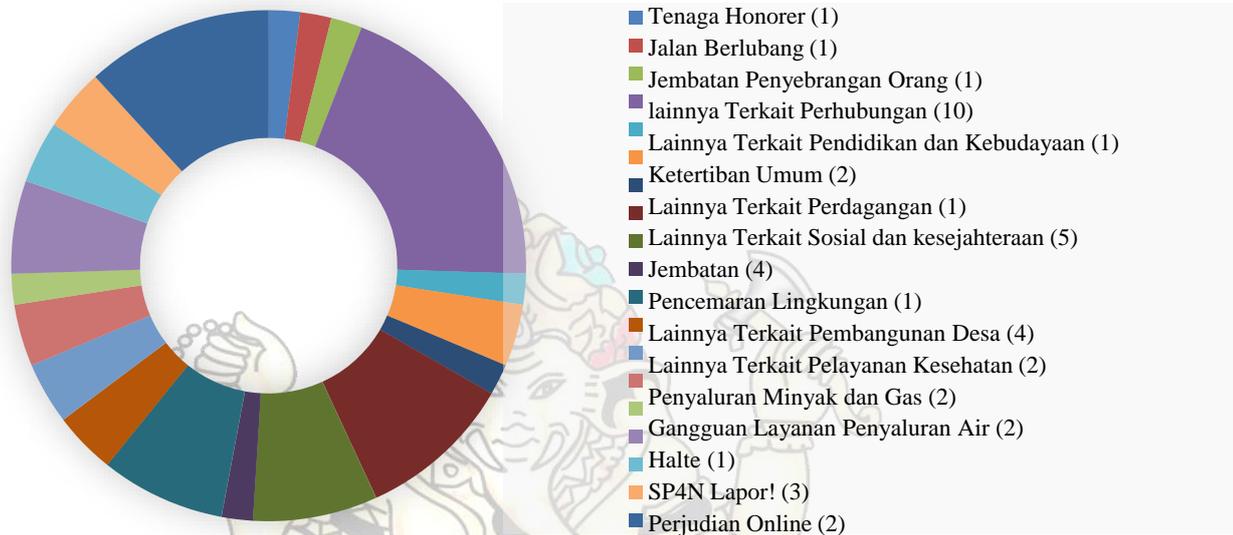
Pinarto & Ekawati (2023), Lestari & Sari (2024), Lauren & Suryalena (2023) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) dan Utari *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar di lihat dari aspek keasadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Kesadaran diri dilihat dari tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati aturan seperti datang tepat waktu, keagresifan dilihat dari tingkat keaktifan karyawan dalam memberikan ide-ide atau masukan positif untuk kemajuan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar, kepribadian dilihat dari tingkat keramahan karyawan dalam berkomunikasi baik dengan masyarakat, rekan kerja maupun atasan, performa dilihat dari tingkat profesionalisme karyawan dan orientasi tim dilihat dari tingkat kerjasama, komunikasi dan koordinasi yang efektif dalam mencapai tujuan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar.

Namun dibalik semua ini masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi di Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar, dimana kemampuan profesional kerja karyawan masih rendah seperti halnya masih tingginya keluhan yang diberikan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar. Adapun keluhan-keluhan yang masuk pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar tahun 2023 yaitu:

Gambar 1.1 Keluhan Terhadap Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar

Tahun 2023



Sumber: Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar (2023)

Berdasarkan gambar 1.1, dapat diketahui bahwa keluhan terhadap Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar tergolong tinggi yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja karyawan. Kemudian berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar diketahui bahwa rendahnya kemampuan karyawan dalam menerapkan prinsip orientasi tim dimana kurangnya kesadaran karyawan dalam menyampaikan masukan ataupun keberatan atas keputusan yang diambil oleh atasan, maupun tugas yang diberikan oleh rekan kerja dan masih susah untuk bekerja sama antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan tidak adanya komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan, dan juga sesama rekan kerja. Tidak banyak karyawan yang mampu mengutarakan pendapat atau keinginan yang mereka rasakan karena masih minimnya komunikasi. Selain

itu, permasalahan yang terjadi karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar kurang memiliki sifat inisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan karena semua pekerjaan yang dilakukan harus menunggu keputusan dari atasan dahulu.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingat anggota perusahaan agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Arsadi, 2020). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 209: 610). Penelitian yang dilakukan oleh Triyana *et al.*, (2024), Andreawan & Daulay (2023), Munazilah & Iryanti (2023), Ridwan *et al.*, (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hal tersebut bertolakbelakang dengan hasil penelitian Nasution *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sementara Mustika & Oktavianti (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari permasalahan disiplin kerja, masih sering terjadi ketidaktepatan waktu datang pulang ketika bekerja, yang seharusnya pukul

8.00 sudah harus dikantor, tetapi masih ada karyawan yang datang lebih dari 8.00 kemudian yang seharusnya pulang pukul 16.00 masih ada karyawan yang mendahului pulang. Masalah kedisiplinan yang selanjutnya ditunjukkan pada saat sedang melakukan rapat, dengan tegas dikatakan dalam aturan bahwa dilarang bermain HP ketika sedang melakukan rapat terkecuali ada keperluan mendesak dan mendapat instruksi serta ijin dari pimpinan, namun masih ada saja karyawan yang melanggar bermain HP ketika sedang rapat yang menyebabkan suasana rapat kurang fokus dan kondusif. Permasalahan tentang kedisiplinan semakin bertambah dengan adanya pelanggaran terhadap peraturan parkir yang menegaskan parkir dengan rapi di tempat yang disediakan khusus karyawan, namun aturan tersebut dilanggar oleh karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, adanya inkonsistensi penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar?

- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya penerapan teori atribusi. Hal ini dapat dibuktikan dengan memberikan hasil secara empiris mengenai peningkatan kepuasan kerja karyawan berdasarkan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar

dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya yang menyangkut kompensasi, motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Pada sub bab tinjauan teoritis ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1972-1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara tertentu (Robbins & Judge, 2018).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2018) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1) Kekhususan

Kekhususan artinya seseorang akan mempersepsikan perilaku individu lain secara berbeda dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku seseorang dianggap biasa maka akan dinilai sebagai atribusi internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap suatu hal yang luar biasa maka individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal.

2) Konsensus

Konsensus artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya, apabila konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.

3) Konsistensi

Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi

perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

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 (Afandi, 2019:66). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri karyawan dengan tuntutan

pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja (Mangkuprawira, 2018:153).

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2019:203), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kompensasi yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Semakin terpuaskan kebutuhan para karyawan dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas karyawannya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai (Sutrisno, 2019:118).

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika 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.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Priansa (2019:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a) Faktor Psikologi

Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor Sosial

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

c) Faktor Fisik

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

d) Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji

atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Hasibuan (2019:202)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Moral kerja 3. <i>Turnover</i> 4. Prestasi Kerja 5. Mencintai Pekerjaannya
2	Afandi (2019:82)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja
3	Badriyah (2020: 241)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Supervisi 3. Penghargaan 4. Prosedur dan Peraturan Kerja 5. Rekan Kerja 6. Pekerjaan itu sendiri
4	Priansa (2019:309)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk berkembang 2. Keamanan Kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan Manajemen 5. Pengawasann
5	Wulandari <i>et al.</i> , (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Rekan kerja 6. Kondisi pekerjaan

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui

kepuasan kerja dengan mengadopsi indikator-indikator kepuasan kerja menurut Badriyah (2020: 241) yaitu:

a) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

b) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan.

c) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

d) Prosedur dan peraturan kerja

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

e) Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

f) Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain: kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Juniarti & Putri, 2021). Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:95) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi

(Sedarmayanti, 2018). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja karyawan (Hasibuan, 2019:117).

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Juniarti & Putri (2021), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

Menurut Batjo dan Shaleh (2018:83) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

a) Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara karyawan dan organisasi. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga karyawan dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi karyawan terhadap kemampuannya di organisasi.

c) Pengadaan Efektif

Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

d) Motivasi

Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja karyawan jika kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan nilainya layak dan adil.

e) Stabilitas Karyawan

Stabilitas karyawan yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran karyawan yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

f) Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan karyawan atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah

dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

3) Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Indikator Kompensasi

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Juniarti & Putri (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 2. Kesesuaian insentif sesuai dengan pekerjaan 3. Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan 4. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
2	Sinambela (2019:235)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah/gaji 2. Tunjangan profesional 3. Tunjangan tidak tetap 4. Insentif 5. Kesehatan 6. Dana pensiun 7. Liburan
3	Umar (2020:16)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Premi 5. Pengobatan 6. Asuransi
4	Hasibuan (2019:4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asuransi 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan
5	Supomo dan Nurhayati (2018:100)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok 2. Konsumsi 3. Transportasi 4. Perumahan 5. Kesehatan 6. Tunjangan jabatan 7. Tunjangan kelangkaan 8. Tunjangan kemahalan 9. Tunjangan inflasi 10. Tunjangan prestasi 11. Bonus

		12. Insentif 13. Lembur 14. Tunjangan 15. Tunjangan hari raya
--	--	--

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui kompensasi dengan mengadopsi indikator-indikator kompensasi menurut Juniarti & Putri (2021) yaitu:

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa karyawan yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu:

1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
2. Kesesuaian insentif sesuai dengan pekerjaan
3. Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

b) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu:

1. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif (Rayyan & Paryanti, 2021). Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Candra & Fatimah, 2020). Motivasi dapat diartikan sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut (Duha, 2018).

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

a) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) Konsep Diri

Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita – cita atau Aspirasi

Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan.

f) Kemampuan Belajar

Pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

i) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

3) Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2019), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut.

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan

- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Asas-asas Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2019:148), asas-asas motivasi antara lain sebagai berikut.

a) Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b) Asas Komunikasi

Asas ini maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin di capai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

c) Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usahanya.

d) Asas Wewenang yang didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan ini adalah mendelegasikan sebagai wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan berkreaitifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam mendelegasikan ini, manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik

a. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

Dari semua asas tersebut dapat dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai maka perlu memperhatikan sarana dan prasarana yang menunjang seperti mengikut sertakan bawahan dalam berbagai kesempatan, menginformasikan tujuan bersama secara jelas, memberikan penghargaan atas prestasi dan memberikan kepercayaan

kepada anggota dalam menyelesaikan tugas serta berusaha saling mengerti tujuan bersama antara perusahaan dengan pegawai.

5) Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Emron <i>et al.</i> , (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim
2	Sedarmayanti (2019:233-239)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Supervisi 3. Hubungan kerja 4. Pengakuan atau penghargaan 5. Keberhasilan
3	Sunyoto (2019:7)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan
4	Hidayat <i>et al.</i> , (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Prestasi 3. Penghargaan 4. Pengakuan
5	Asmayanti <i>et al.</i> , (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab sebagai pegawai 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bekerja

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kominfo Kabupaten

Gianyar, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui motivasi kerja dengan mengadopsi indikator-indikator motivasi kerja menurut Emron *et al.*, (2019) yaitu:

a) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

c) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Kusuma & Zef Rizal, 2023). Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Tsauri, 2023). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Sugiyardi *et al.*, 2022). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2019:212). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019:94).

Berdasarkan beberapa teori tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap pegawai (Tsauri, 2023). Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Faktor – faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Tsauri (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- c) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.

- e) Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
 - f) Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.
 - g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- 4) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

Tabel 2.4 Indikator Disiplin Kerja

No	Nama Peneliti	Indikator
1	Wisesa <i>et al.</i> , (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan organisasi 2. Penggunaan waktu yang secara efektif 3. Tingkat absensi
2	Alfiah (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika bekerja
3	Sutrisno (2019:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.
4	Hendrayani (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi Hukum 7. Ketegasan pimpinan 8. Hubungan kemanusiaan
5	Saripuddin (2019:421)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kominfo Kabupaten Gianyar, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui disiplin kerja dengan mengadopsi indikator-indikator disiplin kerja menurut Wisesa *et al.*, (2022) yaitu:

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- b) Penggunaan waktu yang secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pegawai sehingga dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

- c) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh sementara Rosa *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ering *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT Bank SulutGo Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Impiyaningsih (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Almeyda & Gulo (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Pranogyo *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Atas Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Distribusi Obat Dan Alat

Kesehatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Asya & Nurwidawati (2022) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. “X”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. ”X”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan Subjek penelitian sebanyak 50 karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun di PT. “X”. Penelitian ini menggunakan dua instrumen, yaitu skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja. Terdapat nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,802 untuk motivasi kerja dan koefisien reliabilitas sebesar 0,823 untuk kepuasan kerja. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Product Moment Pearson yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. ”X”.

Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas di Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 893 pegawai di Puskesmas di Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan melalui teknik cluster sampling dengan Slovin Formula yang terdiri dari 245 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan pengukuran Skala Likert dan dianalisis dengan Teknik Regresi Linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas di Kota Padang. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga

perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel dan teknik analisa data.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Pinarto & Ekawati (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dalam bentuk google form yang dibagikan kepada 60 responden. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel dan teknik analisa data.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Sari (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 67 orang pegawai. Pengolahan data yang dilakukan penelitian ini

dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Sampling data yang diperoleh melalui kuesioner diuji kuantitas yaitu validitas, reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F, determinasi (R^2). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Lauren & Suryalena (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Stratindo Jaya Packaging Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu

pada subyek, waktu dan lokasi penelitian. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) dengan judul “Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar”. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan tehnik *simple random sampling*. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk, Pusat Makassar sejumlah 307 karyawan, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Utari *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kota Samarinda”. Penelitian ini adalah penelitian kausal sampel 85 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan model pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab tujuan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan motivasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Triyana *et al.*, (2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya”. Model penelitian ini menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap staff Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 83 orang. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan

penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Andreawan & Daulay (2023) dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD. Letersia Binjai”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan angket, dilakukan di RSUD letersia binjai dengan sampel sebanyak 62 responden dari jumlah populasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD letersia binjai. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Munazilah & Iryanti (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000”. Metode penelitian yang digunakan adalah metodologi sampling jenuh yang

terdiri dari karyawan tetap divisi pemasaran dan pelayanan yang berjumlah 36 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. X”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner survei kepada 64 orang karyawan CV X. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan Metode SEM (Model Persamaan Struktural). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV X. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja

sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir”. Responden dalam penelitian ini tertuju pada pegawai kantor Kecamatan Bilah Hilir yang berjumlah 30 orang. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.2.7 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Oktavianti (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mensa Binasukses 30 orang responden. Pengumpulan data menggunakan instrumen angket Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t dan uji F, dan

koefisien determinasi (R^2). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

