

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kedudukan sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada diperusahaan serta untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas – tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya pemimpin diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaanpun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung

rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap pegawai/karyawan disuatu organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkatkepuasan yang berbeda - beda. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada perusahaan, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindar dari tugas dan tanggung jawab yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Menurut Afandi (2018:73), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat Perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Keith Davis dalam Fahmi(2017:117), mengemukakan bahwa "*job satisfactions is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (kepuasan kerja adalah menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

PT. Riau Kaisar Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor atau menyediakan jasa tenaga alat berat ataupun pembersihan lahan sebelum atau sesudah panen dari PT. Riau Andalan Pulp and Paper. Yang bertujuan mempermudah proses penanaman kembali dari PT. RAPP Riau dengan memperoleh balas jasa atau hasil pekerjaan langsung di bawah naungan PT. RAPP. Data yang diperoleh dari PT. Riau Kaisar Utama sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan UMP Riau dengan perolehan PT. Riau Kaisar Utama Kampar

No	Tahun	Upah Minimum Provinsi Riau	Upah Perusahaan PT. Riau Kaisar Utama
1	2017	Rp. 2.226,722	Rp.2.000.000
2	2018	Rp. 2.246,154	Rp.2.000.000
3	2019	Rp. 2.662.025	Rp.2.500.000
4	2020	Rp. 2.888.564	Rp.2.550.000
5	2021	Rp. 2.997.971	Rp.2.700.000

Sumber : Data Olahan, 2022.

Berdasarkan dari tabel 1.1, terlihat bahwa upah yang di terima karyawan PT. Riau Kaisar Utama mulai dari tahun 2017 hingga 2021 tidak sesuai dengan peraturan UMP Riau. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak puas dengan upah yang mereka terima, karyawan di tuntutan untuk bekerja 8 jam/hari selama 6 hari kerja.

Disisi lain manajer perusahaan yang cenderung acuh seperti karyawan yang mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaan, manajer hanya menegur tanpa memberikan contoh yang benar untuk pekerjaan tersebut. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Riau Kaisar Utama.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh - sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Chung & Meggison dalam Fahmi (2017:190), menyatakan bahwa *“Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely performance”* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Motivasi dan kedisiplinan juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya

manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan perusahaan baik atasan maupun bawahan akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang - orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai - nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai

beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya jika ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya Afandi (2018:11).

Masalah kedisiplinan yang terjadi di PT Riau Kaisar Utama dimana karyawan yang mempunyai tingkat kesadaran akan kedisiplinan yang rendah yang menyebabkan tingkat kehadiran yang rendah sehingga membuat karyawan akan jenuh terhadap pekerjaannya,

Berikut data rekapitulasi absensi karyawan PT.Riau Kaisar Utama tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Periode(2017-2021)

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif	Absensi			Total
			S	I	A	
2017	24	287	20	17	11	48
2018	27	270	25	26	14	65
2019	27	265	30	18	19	67
2020	32	265	22	28	20	70
2021	35	270	30	22	27	79

Sumber:PT. Riau Kaisar Utama Tahun (2017 - 2021)

Dari data Tabel 1.2 diatas dapat diketahui tingkat ketidakdisiplinan pegawai cenderung meningkat, jika dilihat dari jumlah absensi selama periode tahun 2017 sampai dengan 2021. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi dari atasan untuk menekan tingkat absensi karyawan, seperti memberikan reward per-tahun kepada karyawan yang disiplin, atasan memberikan contoh kepada karyawan untuk datang lebih awal atau tepat waktu, memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi juga faktor motivasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan/organisasi mendorong pegawai untuk memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simoes (2017) , Atmi Saptarani (2018), mengemukakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Dino (2019), Mustofa (2018), mengungkapkan adanya pengaruh positif signifikan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Mappamiring (2020), mengungkapkan motivasi kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Yunus dan Bachri (2013), Firmani (2017), mengemukakan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil penelitian Lim (2018), mengungkapkan variabel kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, dalam penelitian ini maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, jika tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat, maka kegunaan penelitian adalah untuk menjelaskan tentang manfaat penelitian itu sendiri.

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kedisiplinan kerja para karyawan.

3. Bagi umum

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi pihak - pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai garis besar penulisan penelitian ini akan dibagi kedalam 6 (enam) pokok bahasan atau 6 Bab, dimana masing-masing Bab akan dibagi dalam beberapa bagian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta Sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bab tinjauan pustaka dan hipotesis yang berisi uraian mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran model penelitian dan hipotesis yang relevan dengan penelitian ini.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dimana bab ini menjelaskan tentang objek dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan teknik analisis data yang digunakan untuk membuat penelitian ini dengan baik.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan bagaimana perusahaan terbentuk keadaan perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang akan menguraikan secara kuantitatif aspek - aspek didalam penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis membuat beberapa kesimpulan dan saran - saran yang merupakan intisari dari bab - bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:76), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Zainal dkk (2014:620), ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup di kenal yaitu :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi tidak puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan

(*equity*) dalam suatu situasi, khusus situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hingga keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *rasio input* hasil dirinya dengan *rasio input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*Tivo factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor - faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi,

kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfis (hygienefactors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karena tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Coulter dalam Edison (2013:210), menyebutkan bahwa, "*jobsatis faction refers to a person' general attitude toward his or job*" (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). berpendapat, kepuasan kerja adalah, "cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya". Sedangkan "kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka" "kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya." Dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Priansa (2018:290-291), kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda - beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda - beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak

sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kesukaan atau ketidaksukaan pegawai terhadap menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'ad dalam Prianisa (2018:301), menyatakan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

2. Faktor Sosial.

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

3. Faktor Fisik

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

4. Faktor Finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, bahwa adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial.

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan

kerja

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berdasarkan pada pandangan ini, seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Andai kata yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan terhadap kerja. Makin besar perbedaannya ini akan makin besar pula ketidakpuasan karyawan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis

merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan

maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

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

4. Faktor finansial

merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), adapun indikator - indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

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

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam kerja.

e. Rekan kerja

Teman - teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.1.4 Indikator Pembanding Kepuasan Kerja

Menurut Zainal dkk (2013:623), faktor - faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan:

- a. Isi pekerjaan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dan manajemen.
- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif.
- f. Rekan kerja.
- g. Kondisi pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Badrudin (2014:191-192), menyatakan motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Tindakan motivasi dapat berupa kegiatan yang dapat dilaksanakan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Wibowo (2017:111), menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus - menerus dan adanya tujuan.

Arifin dan Helmi (2016:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diharapkan pada tujuan mencapai sasaran.

2.1.2.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24 - 25), menyatakan faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi ini merangsang seseorang berperilaku giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana, humoris dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise akan timbul karena adanya prestasi, tapi tidak selamanya demikian.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.3 Prinsip - prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Afandi (2018:25 - 26), menyatakan bahawa terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan antara lain:

1. Prinsip Partipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu - waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Badrudin (2014:192), menyatakan bahwa tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 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 tugas – tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.1.2.5 Jenis - jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 92), motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif

Motivasi ini maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun Menurut Afandi (2018:28-29), motivasi terdiri dari :

1. Motivasi dalam diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah:

- a. Presepsi seseorang mengenal diri sendiri.
- b. Harga diri.

- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.
- g. Prestasi yang dihasilkan.

2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan ialah untuk mencapai tujuan yang terletak diluar aktivitas itu sendiri atau tujuan itu tidak terdapat dalam aktivitas kerja. Adapun yang termasuk dalam motivasi luar diri adalah :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat orang berkerja.
- d. Situasi lingkungan kerja.
- e. Gaji.

2.1.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018:29), menyatakan terdapat enam indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Balas jasa.
- b. Kondisi kerja.
- c. Fasilitas kerja.
- d. Prestasi kerja.
- e. Pengakuan dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.7 Indikator Pembanding Motivasi Kerja

Newstrom dalam Wibowo (2017:110), mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. *Enggagment*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.
2. *Comitment*, adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
3. *Statisfacation*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
4. *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Supomo dan Eti (2018:134), menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai.

Disiplin merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin

kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Nuraini (2013:106), menjelaskan disiplin kerja merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2012:193 - 194), menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugas - tugasnya secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan.
2. Faktor kompensasi.
3. Faktor penghargaan.

4. Faktor kemampuan.
5. Faktor keadilan.
6. Faktor pengawasan.
7. Faktor lingkungan.
8. Faktor sanksi hukuman.
9. Faktor loyalitas.
10. Faktor budaya organisasi.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo Siswanto dalam Supomo dan Eti, (2018:139), menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang di rencanakan organisasi.

2.1.3.4 Fungsi Disiplin

Afandi (2018:13), menyatakan disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, prilaku, 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. Fungsi dari disiplin kerja antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan mengikuti aturan organisasi
- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin kerja

Pada awalnya mungkin disiplin itu berat karena suatu pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka

disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan.

2.1.3.5 Indikator - Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati, (2018:134 - 135), menyatakan ada empat indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin yaitu berperan dalam menentukan disiplin karyawan. Karena pemimpin merupakan suri tauladan dan panutan bagi para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, disiplin tinggi, jujur, adil, serta kata - kata dan perbuatannya sesuai.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari kehari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya itu penting dan selalu ingin

diperakukan sama dengan manusia lainnya.

2.1.3.6 Indikator Pembanding Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:194), menyatakan ada delapan indikator disiplin yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan kepemimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi hukum.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Identifikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012) Sumber: Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali	Hasil analisis membuktikan motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali
2	Alamsyah yunus dan Ahmad Alim (2013) Sumber Vol 1, No 2, Juni 2013.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Pt. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Bumi Barito Utama cabang Banjarmasin
3	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015) Sumber: Vol.3.	Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Bank sulut cabang airmadidi	Berdasarkan hasil penelitian motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

4	Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes dkk (2017) Sumber: vol 6.10 (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin diri terhadap kepuasan dan kinerja karyawan kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste
5	Putu Siti Firmani (2017) Sumber: Vol. 3, No. 1, Maret 2017	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan IKIP PGRI Bali.	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan IKIP PGRI Bali.
6	Hadinata Saputra Lim (2018) Sumber: https://jurnal.utan.ac.id/jmdb	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat	Variabel kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPDP Provinsi Kalimantan Barat.
7	David dan Shirly (2018) Sumber: Vol. 6 No. 3 2018	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Pt. Bank Central Asia TBK, Kantor cabang utama pekanbaru.	Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Pekanbaru
8	Naim mustofa (2018) Sumber: Vol. 02 No. 01 Tahun 2018	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di apotik sumberanom warujayeng nganjuk	Motivasi, disiplin kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
9	Atmi Saptarini (2018) Sumber: Vol. 15, No.1, April 2018	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

10	Adisty Sardina dan Dudung Abdurahman (2020) Sumber: Vol 6, No. 2, 2020	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung	Motivasi Kerja dan disiplin kerja Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Jaminan Kredit Indonesia Kantor Wilayah IV Bandung
----	---	--	--

Sumber : Penelitian Terdahulu (2012-2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Priansa (2018:301), menjelaskan bahwa dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow. Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang tinggi (*higher order needs*), misalnya kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan pada ketidakpuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang rendah (*lower order needs*), misalnya kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, serta dalam kadar tertentu kebutuhan sosial.

Motivasi harus selalu di berikan dalam suatu organisasi karena tanpa motivasi yang baik maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh David dan Shirly (2018), Mustofa (2017), mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan

Sedangkan penelitian Mappamiring (2020), mengungkapkan motivasi kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Priansa (2018:295), menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya..

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka perusahaan akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan

Menurut Saptarani (2018), Yunus dan Ahmad (2013), mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Lim (2018). mengemukakan variabel kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2015:81), menjelaskan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban - jawaban yang secara kualitatif berbeda.

Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat - akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang - orang ini dengan jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

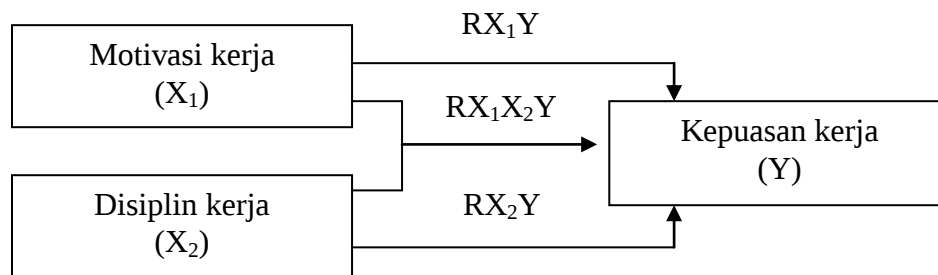
Menurut Steers dan Rhodes dalam Sutrisno (2015:81), melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan - tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sardina dan Dudung (2020), Simones dkk (2017), mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4 Model Penelitian

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber : Data Olaha, 2022.

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:63), menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H_{o1} : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

H_{a1} : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

H_{o2} : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

H_{a2} : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

H_{o3} : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT.Riau Kaisar Utama Kampar, yang dibutuhkan dengan waktu penelitian selama 6 bulan dari bulan Januari sampai bulan Juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi penelitian sebanyak 35 orang responden yang bekerja pada PT.Riau Kaisar Utama Kampar.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul representatif (mewakili).

Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 35 orang responden dengan menggunakan metode sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Sunyoto (2013:21), dalam penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu :

a. Data kualitatif

Data primer kualitatif ini pada umumnya berupa variasi - variasi persepsi bisa dari para responden atau pelanggan. Sehingga sifat data kualitatif ini sangat beragam dengan berbagai skala yang diberlakukan untuk menentukan bobot dari suatu persepsi pilihan responden.

b. Data kuantitatif

Data ini berupa angka atau bilangan yang absolut dapat dikumpulkan dan dibaca relatif mudah. Dengan melihat pada jumlah masing-masing angka seorang peneliti dapat membuat persepsi.

3.3.2 Sumber Data

Pada penelitian sumber data yang digunakan yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umum data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya.

Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui kuisisioner penelitian yang disebarakan kepada responden yang ada di PT. Riau Kaisar Utama

b. Data Sekunder

Berdasarkan sumbernya, data sekunder dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Data sekunder internal

Data sekunder internal adalah data sekunder yang didapat dari internal obyek penelitian atau data yang dikumpulkan dari dalam suatu perusahaan yang dijadikan obyek penelitian.

2. Data sekunder eksternal

Data sekunder eksternal adalah data sekunder yang diperoleh dari pihak lain, artinya bahwa data penelitian telah dikumpulkan oleh pihak diluar perusahaan atau lembaga, misalkan departemen pemerintah, yayasan, serikat pekerja, *advertising*, peneliti lain dan sebagainya.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian. Diperoleh keterangan sumber-sumber lainnya yang berguna untuk menunjang objek yang diteliti berupa laporan atau informasi dari PT. Riau Kaisar Utama Kampar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sunyoto (2013:22), untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode mengumpulkan data tersebut yaitu:

3.4.1 Metode Kuisisioner

Metode kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab

dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuisioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel beserta alternatif jawaban.

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Identifikasi dan Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda - beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula Priansa (2018:290-291).	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2018:82).	Likert
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan. Badrudin (2014:191-192)	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri Afandi (2018:29)	Likert
3.	Disiplin (X ₂)	Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh institusi. Supomo dan Nurhayati (2018:134)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan Supomo dan Nurhayati (2018:134-135)	Likert

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam hal ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval kelas rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan, dan nilai rata-rata total variabel.

Adapun rumus yang digunakan untuk penilaian interval kelas rata-rata total item pernyataan dan variabel sebagai berikut :

- a. Nilai Interval kelas rata - rata variabel per responden

Penilaian gambaran dari nilai interval kelas rata-rata per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot dari skala likert 5 (lima) hingga 1 (satu).

Rumus yang digunakan sebagai berikut : $\overline{Vr}_i = \frac{\sum B_j}{\sum P_j}$

Dimana :

$\overline{Vr}_i$: Nilai rata-rata variabel dari tanggapan responden ke-i (1,2,3,...,n)

$\sum B_j$: Jumlah skor variabel yang dijawab per responden

$\sum P_j$: Jumlah item pernyataan ke-j

Dengan demikian secara otomatis nilai rata-rata terbesar adalah 5 (lima) dan terkecil 1 (satu) sehingga interval rata-rata item pernyataan adalah sebagai

berikut:
$$Interval = \frac{Nilai\ Skor\ Tertinggi - Nilai\ Skor\ Terendah}{Banyak\ Kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

b. Nilai Interval kelas rata - rata total item pernyataan

Berdasarkan dari rumus tersebut, karena nilai bobot item pernyataan berkisar 5 sampai 1 dan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka dapat diperoleh interval kelasnya sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } \bar{V}_j = \frac{\sum P_j}{\sum n}$$

Dimana :

$\bar{V}_i$: Nilai rata-rata item pernyataan variabel ke-i (1,2,3,...i)

$\sum P_j$: Jumlah nilai bobot item pernyataan ke-j (1,2,3,...k)

$\sum n$: Jumlah responden

Dengan demikian secara otomatis nilai rata-rata terbesar adalah 5 (lima) dan terkecil 1 (satu) sehingga interval rata-rata item pernyataan adalah sebagai berikut: $\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5-1}{5} : 0,8$

Tabel 3.2
Interval Kelas Rata-rata Total Variabel dan Item Pertanyaan Jumlah Responden Menurut Kategori

Interval Rata-Rata	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik

Interval Rata-Rata	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2016:29)

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.1 Uji Validitas

Riduwan (2010:73), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n\sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2)}}$$

Keterangan :

r-hit = Koefisien korelasi

X_i = Jumlah skor item

Y_i = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

selanjutnya dihitung dengan uji - t dengan rumus :

$$t_{\text{-hit}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t-hit

r = Koefisien korelasi hasil r -hit

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kaidah keputusan jika :

$t\text{-hit} > t\text{-tab}$ berarti valid

$t\text{-hit} < t\text{-tab}$ berarti tidak valid

Jika *instrument* itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai *indeks* korelasinya (r) sebagai berikut :

Antara 0.800 – 1.000 : Sangat Tinggi

Antara 0.600 – 0.799 : Tinggi

Antara 0.400 – 0.599 : Cukup

Antara 0.200 – 0.399 : Rendah

Antara 0.000 – 0.199 : Sangat Rendah (tidak valid)

3.6.2.2 Uji Reabilitas

Sujarweni (2015:192), realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk - konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka reliabel

3.6.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas yaitu: Motivasi Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) serta variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3.6.4 Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini di langgar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

3.6.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2015:186), heteroskedstisitas menguji terjadinya variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

3.6.4.3 Uji Multikolenieritas

Menurut Sunyoto (2013:87), uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_{1,2,3,...n}$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variebel bebas tersebut melalui besaran koefisien kolerasi (r).

3.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas motivasi kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2) serta variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel independen apakah masing - masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Data yang digunakan biasanya interval atau rasio. Persamaan regresi linier adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Berganda

X_1 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel Independen (Disiplin Kerja)

e = *Standar Error*

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data.

3.6.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (mandiri) dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap variabel terikat. Uji parsial ini dilakukan dengan melihat ketentuan sebagai berikut ini :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.6.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikansi (uji F) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (yang terdiri dari dua variabel atau lebih) secara bersama - sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya (*dependent variabel*). Untuk hal tersebut, maka dilakukan uji statistik F yaitu membandingkan F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut ini:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas.