

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kedisiplinan Karyawan

a. Pengertian Kedisiplinan Karyawan

Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:²

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

¹Edy Sutrisno.2009, *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta : Kencana Hlm 85

² *Ibid*, Hlm 86

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry (dalam Tohardi), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan sebagian dari persoalan disiplin.³

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:⁴

- 1) Besar kecilnya Kompensasi

³ *Ibid*, Hlm. 87

⁴ *Ibid*, Hlm. 89

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan bagi karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan harap bahwa karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Kedisiplinan Karyawan

Pada dasarnya banyak hal-hal yang dapat dijadikan sebagai indikator disiplin kerja karyawan, misalnya seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan:⁵

1) Frekwensi Kehadiran

Frekwensi kehadiran adalah tingkat kehadiran karyawan setiap harinya didalam perusahaan. Frekwensi kehadiran dapat diartikan pula dimana karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya.

2) Tujuan dan Kemampuan

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006). Hlm 194

Tujuan (pekerjaan) yang akan dicapai harus realistis dan ditetapkan dengan jelas, serta dapat mengembangkan kreativitas karyawan. Dengan kata lain, tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, sehingga dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh.

3) Keteladanan Pemimpin

Pemimpin dapat menjadi faktor kedisiplinan karyawannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai perilaku serta kedisiplinan yang baik, dengan harapan akan dicontoh dan didikuti oleh karyawannya.

4) Sanksi dan Ketegasan

Sanksi adalah salah satu cara yang dilakukan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi, karyawan akan mempertimbangkan segala perilaku yang akan dipernuatnya.

5) Keadilan

Balas jasa ataupun sanksi yang diberikan akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik apabila didasari dengan keadilan.

6) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menunjang dalam menciptakan kedisiplinan yang baik dan suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan.

7) Balas Jasa

Balas jasa berperan serta dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana kita bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak efektif akan menurunkan kedisiplinankaryawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.⁶

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan/cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Nusa Medya Yogyakarta, 2018), hlm. 71

4) Sirkulasi Udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak terkendali oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.⁷

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun Indikator lingkungan kerja yaitu:⁸

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Suara
- 4) Udara
- 5) Musik
- 6) Keamanan Kantor

⁷ M.Jerry Logahan dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Jurnal Binus Business Review Vo.3 No.1,2012) Hlm 2-3

⁸ Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

7) Hubungan Antar Karyawan

8) Hubungan dengan Atasan

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah cara pemimpin mengambil keputusan. Pada umumnya gaya itu adalah:⁹

1) Gaya Otokratik.

Gaya otokratik ialah bawahan atau anggota atau pengikut tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

2) Gaya Demokratik

Gaya demokratik ialah bawahan atau anggota atau pengikut diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

Peraktek kepemimpinan ada dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, dalam praktik memimpin, seorang pemimpin harus mengetahui dan memahami struktur, kultur, lingkungan, konflik, efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu hal terpenting dari kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi pihak-pihak yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh adalah upaya yang

⁹ Abdul Rivai, *Manajemen Strategis*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 303

dilakukan seseorang untuk mengubah perilaku atasannya, teman sejawat, maupun para bawahannya.¹⁰

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut H. Jodeph Reitz yang dikutip Nanang Fattah:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan
- 2) harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan

c. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono menyatakan sebagai berikut:¹¹

- 1) Sifat

¹⁰ Koesbandijah Abdoelkadir, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 130

¹¹ Kartini Kertono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm 34

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

4. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, gaji adalah yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.¹² Pendapat lain mengatakan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.¹³

Tidak ada satu organisasipun yang dapat memberi kekuatan baru kepada tenaga kerja mereka atau meningkatkan produktivitas jika ia tidak memiliki kompensasi yang realistis. Gaji jika dipergunakan dengan benar, akan memotivasi pegawai.¹⁴

Tiga ciri penting Kompensasi:

1) Bersaing

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm 34

¹³ Ike, Kusdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), hlm 146

¹⁴ A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002), hlm. 66

Tingkat gaji dan manfaat harus cukup tinggi agar menarik orang yang kompeten.

2) Rasional

Gaji pegawai individual harus sebanding dengan performa yang terukur dari pekerjaan dan dapat diperbandingkan dengan gaji di perusahaan lain untuk pekerjaan serupa.

3) Berlandaskan performa

Supaya efektif, Program kompensasi harus dapat membangkitkan dan memberi penghargaan bagi performa yang meningkat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaji:

- 1) Kondisi pasar tenaga kerja
- 2) Tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja
- 3) Peraturan pemerintah
- 4) Aturan yang ada di suatu negara tentang pengupahan
- 5) Kesepakatan kerja
- 6) Keberadaan pekerja
- 7) sikap Manajemen
- 8) Keinginan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja
- 9) Kemampuan membayar
- 10) Biaya Hidup

c. Indikator gaji

adapun indikator gaji sebagai berikut:¹⁵

- 1) Keadilan Internal
 - a) Keadilan internal kenaikan gaji
 - b) Keadilan internal tunjangan
 - c) Keadilan internal intensif
 - d) Kradilan internal gaji
- 2) Keadilan eksternal
 - a) Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b) Keadilan eksternal tunjangan
 - c) Keadilan eksternal intensif
 - d) Keadilan eksternal gaji

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang

¹⁵ Muhammad akbar Gumilar, *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT InfoMedia Nusantara di Bandung*, (Bandung: Universitas Pasundan, 2018)

pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.¹⁶

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

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

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

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

4) Keadilan (*Equity*)

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

¹⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Nusa Medya Yogyakarta, 2018), hlm. 73

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain :¹⁷

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

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

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui jabatan

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan Kerja

¹⁷ *Ibid*, Hlm 82

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

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti dan berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Metode	Hasil
Noor Rika Dinata, Endang, Cahyo Widyo (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan	Analisis Jalur	Hasil penelelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja, nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan

			variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif.
Kadek Yudi Prawira Jaya, I Gst. Ayu Dewi (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali	Analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji f, uji t	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
Edwin Dwiguspana, Arwin Datumaya, Mitro Prihantoro (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap kedisiplinan dan kinerja prajurit batalyo kavaler 11/serbu kodam Iskandar Muda	Analisis Regresi Linier	Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan dengan nilai pengaruh sebesar 0,435.

<p>Vieta Restu, Hendro Prakoso (2017)</p>	<p>Pengaruh kepuasan terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi Toys PT. X Sukabumi</p>	<p>Analisis Regresi Linier</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Diperoleh nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$ artinya variabel kepuasan kerja (<i>discrepancy</i>) berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p>
<p>Mukti Wibowo, Al Musadieg, Gunawan Eko (2014)</p>	<p>Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)</p>	<p>Analisis Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama</p>

			berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Elsa Eria (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sari Buah Sawit Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat	Analisis Deskriptif dan Analisis Induktif	Dari hasil pengujian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa nilai t hitung $8,603 > t \text{ tabel } (1,984)$
Ni Made Nadya R, I Gede Riana (2017)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian	Analisis Deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan

			<p>yaitu kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompensasi yang di dapatkan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja para karyawan.</p>
<p>Yohana Putri, Mahmud (2017)</p>	<p>Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada RS Pantiliwasa citarum semarang)</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

			dan juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
Vivi Amanah Harahap, Wahyu Hidayat (2016)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening (studi pada PT Taspen (persero) kantor cabang utama semarang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara dari pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan kerangka teori, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Dugaan Sementara Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel Lebih Besar dibandingkan Pengaruh tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja.
- H2 : Dugaan Sementara Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel Lebih Besar dibandingkan Pengaruh tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja.
- H3 : Dugaan Sementara Pengaruh Gaji terhadap Kedisiplinan PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel Lebih Besar dibandingkan Pengaruh tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan tersebut, untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini maka dapat dilihat dalam gambar skema berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

