

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yuki, memberikan balasan sebagai “ *the process by which behavior is energized and directed*”. Mathis & Jackson mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan.¹ Motivasi merupakan kegiatan yang menakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting dalam diri seseorang karena dapat mempengaruhi tingkat prestasi seseorang.²

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan ini dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.³ Menurut Gitosudarmo motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki

¹Wilson Bangun, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Erlangga,2012),hlm: 312

²Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2009),hlm 252

³Jarwanto,*Pengantar Manajemen (3 in 1)*, (Kebumen:Mediatara,2015),hlm: 71

suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.⁴ Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan suatu tindakan yang mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya, motivasi ini menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital didalam manajemen.⁵

Dari uraian-uraian diatas terlihatlah bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Ciri-ciri Motivasi

Setiap Kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap yang mendorong seseorang melakukan serangkaian perbuatan yang disebut kegiatan. Motif adalah daya yang

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), hlm: 109

⁵George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara,2014),hlm: 130

timbul dar dalam diri orang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Oleh karena itu mengapa motif perlu ditumbuhkan agar dapat menjadi pendorong perbuatan yang positif sesuai apa yang dikehendaki oleh organisasi.

Motif dapat muncul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau nonfisik disebut motivasi. Motif terdiri dari dari dua unsur. Unsur pertama, berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu.⁶

Adapun ciri-ciri motif individu sebagai berikut :

1. Motif adalah majemuk
2. Motif dapat diubah-ubah
3. Motif berbeda-beda bagi individu
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), hlm: 114

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor ekstern

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

Kondisi lingkungan kerja

1. Kompensasi yang memadai
2. Supervisi yang baik
3. Adanya jaminan pekerjaan
4. Status dan tanggung jawab
5. Peraturan yang fleksibel

4. Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer.

a. Pendekatan tradisional

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Fredrick W. Taylor dari manajemen ilmiah (scientific management school) pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisien untuk

pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem intensif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

b. Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia (human reaction model) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

c. Pendekatan sumber daya manusia

Pendekatan sumber daya manusia ini menerangkan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

d. Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori perbuatan yang menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatan dalam organisasi.⁷

5. Indikator Motivasi

Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan tiga indikator, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi

⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm: 312

Pada kebutuhan berprestasi meliputi tanggung jawab, kualitas dan target.

2. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ini menunjukkan dalam bentuk konkret seperti komunikasi dan pergaulan terhadap karyawan dalam suatu organisasi

3. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ini sendiri meliputi pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan.⁸

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lainnya, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

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. disiplin

⁸Mc. Comick, *Indikator Motivasi* "Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan", Vol.10, No. 2, Mangkunegara 2005, hlm: 94

sangat diperukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan.⁹

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Terry, disiplin merupakan alat pnggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Latainer mengartikan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didaam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan periaku. Selain itu menurut Beach disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu daam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disipin kerja dapat diihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran peaksanaan

⁹Edy Sutrisno,*Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009), hlm: 85

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai 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 tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.¹⁰

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), hlm: 86

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan pimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.¹¹

3. Peaksanakan disiplin kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.¹²

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipeuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi, peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009),hlm: 92

¹²Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2014), hlm: 208

- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara meakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boeh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh) para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan-peraturan dalam rangka pelaksanaan kerjanya, maka disiplin keja dikatakan baik karyawan mengikuti dengan sukarela aturan batasannya dan berbagai peraturan perusahaan dan sebaliknya, dikatakan buruk bila karyawan mengikuti perintah atasan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada peraturan-peraturan.

4. Indikator Disiplin

Berikut adalah beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan adalah :

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan pimpinan
Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa

Balas jasa atau gaji ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahan.

Selain itu, adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Seodjono adalah :

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Pemanfaatan sarana

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. **Ketaatan terhadap aturan kantor**

Pegawai menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi.¹³

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan sangat penting di perhatikan manajemen dalam lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan perusahaan yang memusatkan lingkungan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya meningkatkan kepuasan pada diri karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.¹⁴

Kondisi kerja yang buruk mampu berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan

¹³R Latenier, *Disiplin Kerja* "Jurnal Administrasi Bisnis" Vol.25, No. 1, Soedjono 2002, hlm: 72

¹⁴Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Buku seru, 2015), hlm: 38

menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.¹⁵

Menurut Serdamayanti lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas atau bahan material yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok.¹⁶ Instansi atau perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam perusahaan, baik didalam maupun ruangan tempat bekerja. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sebagaimana telah dikutip oleh Serdamayanti, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat meaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.¹⁷

2. Jenis-jenis lingkungan kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja disuatu perusahaan terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dalah semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁸

¹⁵Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, edisi kedua, (Jakarta:Ghalia Indonesia,1992),hlm: 183

¹⁶Serdamayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung:Mandar Maju 2001), hlm: 21

¹⁷Serdamayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:CV. Mandar Maju, 2011), hlm: 28

¹⁸Ibid. Serdamayanti.hlm: 26

Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan sebagainya
- a. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang dapat terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.¹⁹

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja adalah sebagai berikut :²⁰

- a. Penerangan / pencahayaan ditempat kerja
- b. Tata warna ditempat kerja
- b. Tingkat kebisingan ditempat kerja

¹⁹Serdamayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:CV.Mandar Maju,2001), hlm: 22

²⁰Serdamayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung:CV.Mandar Maju,2001), hlm: 28

- c. Sirkulasi udara ditempat kerja
- d. Keamanan

4. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja menurut Serdamayanti adalah sebagai berikut :²¹

a. Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan dilakukan menuntut ketelitian.

2. Suhu udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Cara untuk mengatur suhu udara yaitu dengan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier atau alat pengatur suhu kelembaban.

3. Suara bising

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidakterangannya dalam bekerja. Bagi karyawan tentu saja ketenangan

²¹Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Buku Seru, 2015), hlm: 39-42

lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

1. Keamanan kerja

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dan kepuasan kerja ini harus diciptakan sebaik-baiknya, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan

karyawan meningkat.²² Kepuasan kerjanya juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.²³

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepuasan kerja merupakan sesuatu reaksi dan emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kedua pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum dalam individu di luar pekerjaan.

Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan

²²Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Rineka cipta,2006),hlm: 128

²³Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2014), hlm: 193

senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.²⁴

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang beraku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan unttuk maju.²⁵

3. Fungsi Kepuasan Kerja

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009),hlm: 75

²⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009), hlm: 77

Secara historis, menjelaskan bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan dan kepuasan kerja ini juga merupakan faktor pendukung timbulnya prestasi kerja dan prestasi kerja ini juga yang menimbulkan kepuasan yang ada didalam diri seseorang. Dengan adanya prestasi kerja inilah yang mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan ini dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.²⁶

4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya..

‘Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan empat indikator yang diadopsi dari teori dua faktor Herzberg dalam Mangkunegara yaitu :

1. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

2. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan karyawan.

²⁶Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2014), hlm: 195

3. Kesempatan untuk berkembang

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

E. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai ataupun karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti, identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.²⁷

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin mewujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Benardin dan Russel memeberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan

²⁷Sondang. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi aksara,2015),hlm: 224

sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi adaah Lawler dan Porter yang menyatakan bahwa *job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang daam melakukan tugas pekerjaannya dimakan level of performance oleh Vroom.²⁸

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begiru saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.²⁹

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, minat seorang pekerja
- b. Kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

²⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), hlm: 150

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), hlm: 151

Selain itu, Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud sebagai berikut :

- a. Effort yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- c. Role/task perceptio yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah³⁰

- a. Kondisi fisik
- b. Waktu
- c. Material
- d. Pendidikan
- e. Supervisi
- f. Desain organisasi
- g. Pelatihan
- h. Keberuntungan.
- i.

3. Fungsi-Fungsi Penilaian Prestasi Kerja

- a. Perbaikan prestasi kerja

³⁰Ibid.Edy Sutrisno.hlm: 151

- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Ketidak akuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal ³¹

4. Indikator-indikator prestasi kerja

Hasibuan (2007), mengemukakan tentang unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah :

1. Kesyettian

Dicerminkan oleh kesediaan karyawan atau pegawai untuk menjaga dan membela organisasi di dalam ataupun diluar pekerjaan dari dorongan orang atau pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya senantiasa memenuhi perjanjian baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan tidak berlaku curang.

3. Kedisiplinan

Kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap setiap bentuk peraturan-

³¹Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2014), hlm: 135-137

peraturan dalam organisasi dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan atau pegawai untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki sehingga dapat bekerja baik dan berhasil serta berdaya guna maksimal sebagai sarana pencapaian tujuan organisasi.

5. Kerjasama

Kesediaan karyawan atau pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja secara bersama-sama dimiliki dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

6. Kepemimpinan

Kemampuan seseorang karyawan dalam memimpin, mempengaruhi maupun memotivasi bawahan ataupun lingkungan kerjanya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

7. Kepribadian

Merupakan gambaran dari sikap dan perilaku seorang karyawan yang bersangkutan.

8. Prakarsa

Kemampuan karyawan untuk dapat berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk dapat menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkn kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan dan tanggung jawab

Kemampuan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan elemen-elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen dan Kesiapan karyawan untuk memikul resiko terhadap kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana prasaranan yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.³²

F. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya oleh :

Misdiana (2017) dengan jurnal berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjung Pinang” Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.³³

Tabel 2.4

Tabel Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	------	-------	------------------	-----------	-----------

³²Anisa Nurmalasari, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, (Malinau: Jurnal Pemerintah Integratif, 2015), hlm: 6-7

³³Misdiana, ”Skripsi: *Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*”(Tanjungpinang,2017),hlm: 20

	Penelitian				
1	Misdiana (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Mo- tivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjung Pinang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu kepemimpinan dan objek penelitiannya yaitu pada perusahaan PT. Karwikarya wisman graha tanjung pinang
2	Dudung Juhana dan Haryati (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaan penelitian ini yaitu pada variabel kinerja (Y) dan objek penelitiannya yaitu pada dinas kesehatan kota cimahi ³⁴
3	Yuyuk Indah	Pengaruh Gaya	Hasil penelitian ini	Persamaan pada	Perbedaannya terletak

³⁴Dudung Juhana & Haryati, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterprenourship” Vol.7, No.2,2002 hlm: 92

	Wahyuning, Tyas Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno (2016)	Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo	menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kemimpinan berengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (Y) dan menggunakan metode regresi linier berganda	pada variabel kepemimpinan (X2) dan objek penelitian di badan lingkungan hidup (BLH) kota probolinggo ³⁵
4	Fitri Nur Azizah (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaan penelitian ini yaitu pada objek penelitiannya yaitu pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang
5	Nadia Nur Fadillah (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dibagian HRD	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan prestasi kerja (Y) dan	Perbedaan penelitian ini yaitu pada objek penelitiannya yaitu pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung ³⁶

³⁵Yuyuk Indah Wahyuning, Tyas Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno ,Skripsi: *Dinamika global:Rebranding keunggulan kompetitif berbasis kearifan lokal*(Probolinggo,2016),hlm: 272

³⁶Nadia Nur Fadillah,Skripsi:*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*(Bandung,2016),hlm: 2

		Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung	dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Menggunakan analisis linier berganda	
6	Fahrur Rozi(2009)	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Batik Brotoseno Sragen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan prestasi kerja (Y) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaan penelitian ini yaitu pada objek penelitiannya yaitu pada Batik Brotoseno Sragen
7	Yonius Sudan (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan kepuasan kerja (Y)	Perbedaan penelitian ini yaitu pada objek penelitiannya yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang ³⁷

³⁷Yonius Sudan, Skripsi "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan" (Bandung: Pascasarjana Unpas), 2016, hlm: 28-29

		Daerah Kabupaten Sumedang			
8	M. Abdul Aziz (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai puskesmas kecamatan balapulang	Persamaan pada penelitian ini yaitu motivasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaan penelitian ini yaitu pada objek penelitiannya pada Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. ³⁸

³⁸M. Abdul Aziz, "Pengaruh Motivasi Kerja", MULTIPLIER-Vol.1, 2016, hlm: 106

9	Faizal Herdinawan (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	Persamaan pada penelitian ini yaitu motivasi (X1), disiplin (X2) dan lingkungan kerja (X3) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaan penelitian ini yaitu pada variabel kinerja (Y) dan objek penelitiannya yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan. ³⁹
10	Alamsyah Yunus (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bumi Barto Utama Cabang Banjarmasin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan pada penelitian ini adalah pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan kepuasan kerja (Y) Menggunakan analisis linier berganda	Perbedaannya terletak pada variabel kepemimpinan (X3) dan objek penelitiannya pada PT.Bumi Barto Utama Cabang Banjarmasin ⁴⁰

³⁹Faizal Herdinawan, Skripsi: *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja*,(Surakarta,IAIN Surakarta,2018),hlm: 67

⁴⁰Alamsyah Yunus, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*,Jurnal:Wawasan Manajemen,Vol.1,2013,hlm: 20

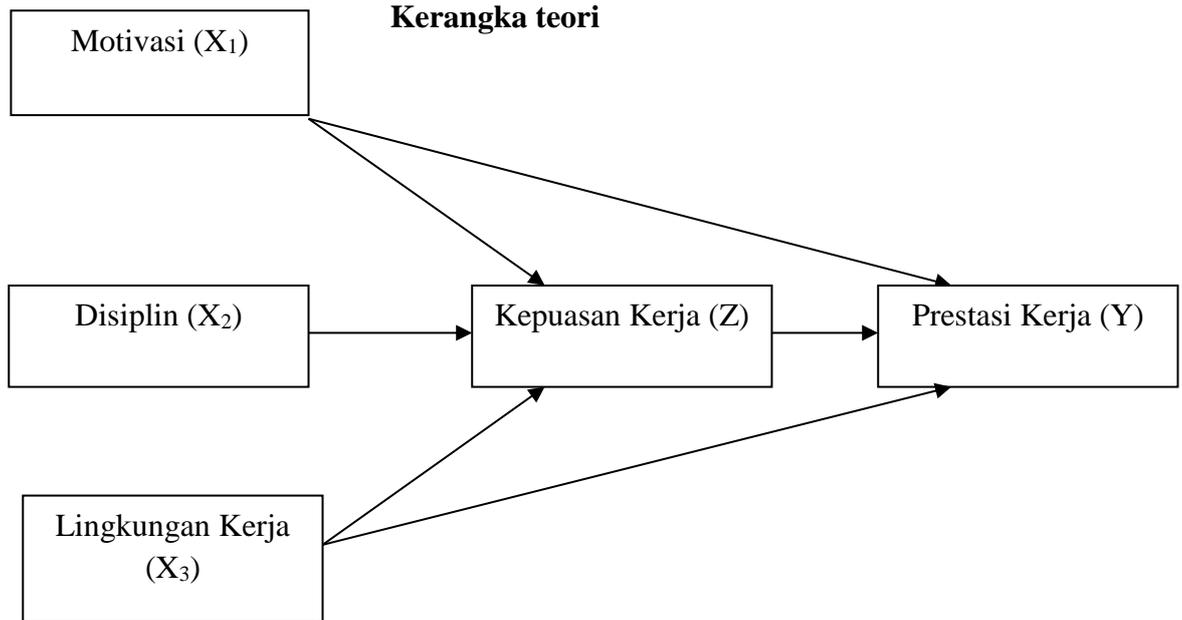
			terhadap kepuasan kerja		
--	--	--	----------------------------	--	--

G. Kerangka Teori

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka di sini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) adalah motivasi (X_1), disiplin (X_2), lingkungan kerja (X_3) sedangkan variabel terikat prestasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z).

Gambar 4.1

Kerangka teori



H. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis

menyatakan hubungan apa yang dicari atau ingin dipelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.⁴¹

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kegiatan yang menakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting dalam diri seseorang karena dapat mempengaruhi tingkat prestasi seseorang.⁴² Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Nadia Nur Fadillah⁴³ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil peneltian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

H₁ = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.⁴⁴ Hal terdsebut didukung dengan adanya hasil penelitian Azhar Sariah⁴⁵ dalam penelitiannya

⁴¹Indriyanto, *Metodologi Penelitian* (Palembang:Perpustakaan Nasional Katalog dalam terbitan (KDT) Anggota IKAPI,2017),,hlm: 139

⁴²Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2009),hlm 252

⁴³Nadia Nur Fadillah,Skripsi:*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*(Bandung,2016),hlm: 2

⁴⁴Edy Sutrisno,*Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009),hlm: 86

⁴⁵Azar Sariah,"Skripsi:*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestai Kerja*",(Medan:UIN Sumatera Utara),2017,hlm 83

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

$H_2 =$ Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan prestasi kerja.⁴⁶ Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Fitri Nur Azizah⁴⁷ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

$H_3 =$ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

⁴⁶Danang Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia,(Jakarta:PT Buku seru,2015),hlm: 38

⁴⁷Fitri Nur Azizah,Skripsi”Pengaruh Motivasi,Disiplin dan lingkungan Kerja”(Malang:Universitas Brawijaya),2012, hlm: 13

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan Kerja mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dan kepuasan kerja ini harus diciptakan sebaik-baiknya, agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.⁴⁸ Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Rina Milyati Yuniastuti⁴⁹ dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

H₄ = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kegiatan yang menakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting dalam diri seseorang karena dapat mempengaruhi

⁴⁸Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Rineka cipta,2006),hlm: 128

⁴⁹Rina Milyati Yuniastuti, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja", *Jurnal: organisasi dan manajemen*, Vol.1, No.1, 2011, hlm 35-40

tingkat prestasi seseorang.⁵⁰ Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Yonius Yunus⁵¹ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

H₅ = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

6. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.⁵² Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Yonius Yunus⁵³ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

H₆ = Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja merupakan bagian komponen

⁵⁰Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta,2009),hlm 252

⁵¹Yonius Sudan,Skripsi”*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan*”(Bandung:Pascasarjana Unpas),2016,hlm: 28-29

⁵²Eddy Sutrisno,*Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009),hlm: 86

⁵³Yonius Sudan,Skripsi”*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan*”(Bandung:Pascasarjana Unpas),2016,hlm: 28-29

yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja.⁵⁴ Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Misdiana⁵⁵ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut

H₇= Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

8. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Motivasi kerja terhadap prestasi kerja saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kegiatan yang menakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, motivasi ini merupakan subyek yang penting dalam diri seseorang karena dapat mempengaruhi tingkat prestasi seseorang dan kepuasan kerja karyawan.⁵⁶ Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Misdiana⁵⁷ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Fitri Nur Azizah⁵⁸ dalam penelitiannya

⁵⁴Danang Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Buku seru, 2015), hlm: 38

⁵⁵Misdiana, "Skripsi: Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" (Tanjungpinang, 2017), hlm: 20

⁵⁶Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2009), hlm 252

⁵⁷Misdiana, "Skripsi: Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" (Tanjungpinang, 2017), hlm: 20

⁵⁸Fitri Nur Azizah, Skripsi "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan lingkungan Kerja" (Malang: Universitas Brawijaya), 2012, hlm: 13

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H₈= Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

9. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja terhadap prestasi kerja saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena disiplin mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.⁵⁹ Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Azhar Sariah⁶⁰ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Yonius Yunus⁶¹ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut :

⁵⁹Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana, 2009), hlm: 86

⁶⁰Azar Sariah, "Skripsi: *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja*", (Medan: UIN Sumatera Utara), 2017, hlm 83

⁶¹Yonius Sudan, Skripsi " *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan*" (Bandung: Pascasarjana Unpas), 2016, hlm: 30

H₉= Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan

10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja saling berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja bagi karyawan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan prestasi kerja.⁶² Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian Azhar Sariah⁶³ dan Misdiana⁶⁴ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Yonius Yunus⁶⁵ dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut :

H₁₀= Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

⁶²Danang Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm: 38

⁶³Azar Sariah, "Skripsi: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja", (Medan: UIN Sumatera Utara), 2017, hlm 83

⁶⁴Misdiana, "Skripsi: Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan" (Tanjungpinang, 2017), hlm: 20

⁶⁵Yonius Sudan, Skripsi "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan" (Bandung: Pascasarjana Unpas), 2016, hlm: 30