

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Studi Terdahulu

Pengamatan tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi motivasi kerja pegawai telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan sebagai bahan perbandingan yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut adalah beberapa jurnal pada pengamatan terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Studi Terdahulu

No	Judul Observasi Penulis	Variable Observasi	Metode Observasi A. Jenis Observasi Kuantitatif/Kualitatif B. Populasi C. Sample D. Alat Analisa	Hasil Observasi
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut) (Nurul Latifah 2021)	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut)	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Melibatkan Populasi 88 Karyawan C. Sample: Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Sampling Jenuh, Yang Berarti Seluruh Populasi 88 Karyawan D. Alat Analisa: Analisis Data Seperti Uji Validitas Dan Reliabilitas, Analisis Regresi, Dan Pengujian Signifikansi, Makalah Ini Tidak Menentukan Perangkat Lunak Yang Digunakan Untuk Analisis Ini.	Kondisi Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut..
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa (Indiyati dan Rahmatika 2022)	X1: Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Fisik X2: Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik Y: Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Manunggal Perkasa	A; Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: 151 Karyawan Di Pt Manunggal Perkasa C. Sample: 151 Responden D. Alat Analisa: Perangkat Lunak Ibm Spss Versi 24	Kondisi Kerja, Baik Dalam Aspek Fisik Maupun Non-Fisik, Memiliki Dampak Penting Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja, Baik Secara Individu Maupun Secara Keseluruhan.

No	Judul Observasi Penulis	Variable Observasi	Metode Observasi A. Jenis Observasi Kuantitatif/Kualitatif B. Populasi C. Sample D. Alat Analisa	Hasil Observasi
3.	Pengaruh disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tradimun Mitra Sejahtera(Amirul Mukminin Alvaritzi dan Bowo Santoso2023)	X1: disiplin kerja karyawan X2: lingkungan kerja karyawan X3: kompensasi Y: kepuasan kerja karyawan pada PT. Tradimun Mitra Sejahtera	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Populasi Dari Penelitian Ini Adalah 35 C. Sample: 35 Responden D. Alat Analisa: Partial Least Squares (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi kerja. Namun, lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung (Azzahra, Wijaya, dan Mubarok 2024)	X1: Dampak Dari Tingkat Disiplin Kerja X2: Pengaruh Dari Kondisi Lingkungan Kerja X3: Efek Dari Kompensasi Y: Tingkat Kepuasan Kerja Di PT Candratex Sejati, Kabupaten Bandung	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Karyawan Pt. Candratex Sejati C. Sample: 30 Karyawan D. Alat Analisa: Program Statistic Spss Version 29	Kedisiplinan Kerja Secara Signifikan Meningkatkan Kepuasan Kerja, Sedangkan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Berkontribusi Negatif Yang Signifikan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri (Bagus Helmi Dharmawan dan Rusdi Hidayat Nugroho 2023)	X1: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Populasi Penelitian Terdiri Dari Semua Karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri C. Sample: 30 karyawan D. Alat Analisa: SPSS versi 25 for windows	Hasil Observasi Menunjukkan Bahwa Kondisi Lingkungan Kerja Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Samsat Painan. Analisis Menunjukkan Efek Positif Yang Signifikan Dari Faktor-Faktor Ini

No	Judul Observasi Penulis	Variable Observasi	Metode Observasi A. Jenis Observasi Kuantitatif/Kualitatif B. Populasi C. Sample D. Alat Analisa	Hasil Observasi
				Pada Kepuasan Kerja Karyaw Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara sumltan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerj karyawan, an
6.	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan (Franly J Rauan dan Bernhard Tewel 2019)	X1: motivasi X2 lingkungan kerja fisik X3: stres kerja Y: kepuasan kerja karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Populasi Penelitian Terdiri 290 pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan C. Sample: Total Sample 75	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan (Rahmawati Dewi Safitri, Misna Ariani dan Tutik Yuliani 2023)	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Populasi Penelitian Ini Terdiri Dari 44 Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan C. Sample: Sampel Penelitian Termasuk Semua 44 Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan D. Alat Analisa: spss	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
8.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Tingkat Disiplin Kerja	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Karyawan Pada PT Tirta Putra Malindo Sejati di Kota Batam 130	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara

No	Judul Observasi Penulis	Variable Observasi	Metode Observasi A. Jenis Observasi Kuantitatif/Kualitatif B. Populasi C. Sample D. Alat Analisa	Hasil Observasi
	terhadap Kepuasan Kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati di Kota Batam (Alice Alice 2022)	Y: Kepuasan Kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati di Kota Batam	C. Sample: Jumlah Responden Sebanyak 130 D. Alat Analisa: software program SPSS Versi 25	signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan (Graciela Emmanuel Tanod, Misna Ariani dan Imam Arrywibowo 2024)	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Populasi Penelitian Terdiri Dari 31 Karyawan PT Borneo Sentana Gemilang Balikpapan C. Sample: Sebanyak 31 D. Alat Analisa: Studi Ini Menggunakan SmartPLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional(Vani a Setyawan 2023)	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional	A. Pendekatan Kuantitatif B. Populasi: Populasi Penelitian Untuk Penelitian Ini Terdiri Dari 107 Karyawan C. Sample: sebanyak 107 responden D. Alat Analisa: spss	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : Data diolah oleh penulis

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Kepuasan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014) kepuasan kerja merujuk pada evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya apakah mereka merasa puas atau tidak, yang dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan kawasan kerja atau sebagai persepsi mental mereka. Ini juga mencerminkan evaluasi yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka. Sikap dan perilaku pekerja dalam menjalankan tugasnya tercermin dari perasaan mereka terhadap pekerjaan. Rivai (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya serta berbagai elemen yang berhubungan dengannya. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah evaluasi yang mencerminkan perasaan individu tentang apakah mereka merasa gembira atau tidak, puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam menggapai hasil kerja yang optimal.

(Robbins 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan individu yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang diperoleh oleh pegawai dengan harapan mereka terhadap imbalan tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor yang signifikan bagi setiap orang dalam lingkungan kerja. Karena tiap individu memiliki ciri khasnya sendiri, tingkat kepuasan kerja pegawai juga bervariasi. Perbedaan tingkat kepuasan kerja ini dapat mengakibatkan dampak yang bervariasi.

2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Rivai 2011) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup:

1. Faktor Individu

Faktor ini meliputi: 1) usia pekerja, 2) kondisi kesehatan, 3) tingkat kecerdasan (IQ), 4) latar belakang pendidikan, 5) emosi, 5) tingkat kedisiplinan, 6) pola pikir, dan 7) kepribadian.

2. Aspek Intrinsik Pekerjaan.

Faktor ini mencakup karakteristik pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus dari pegawai, tingkat kompleksitas pekerjaan, serta rasa bangga terhadap pekerjaan tersebut.

3. Upah serta Fasilitas.

Pendapatan secara umum memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, manfaat seperti asuransi kesehatan, rencana pensiun, dan fasilitas perumahan juga memainkan peran dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Pengawasan/Penyediaan

Supervisi yang tidak efektif dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dampaknya termasuk hasil kerja yang kurang optimal dan tingginya tingkat pergantian pekerja.

5. Rekan Kerja dan Lingkungan Sosial.

Kualitas relasi antar kawan kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Interaksi dengan kawan kerja sering kali memengaruhi hasil kerja individu tersebut.

6. Keadaan Kerja.

Aspek ini melibatkan kondisi kerja, termasuk lingkungan fisik dan non-fisik di tempat kerja. Keselamatan kerja juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karena berpengaruh pada kenyamanan pekerja saat bekerja di lokasi tertentu.

2.2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

(Afandi, 2018) mengidentifikasi bahwa penilaian terhadap kepuasan kerja didasarkan pada beberapa faktor, yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan mengharuskan penggunaan keterampilan khusus yang sesuai dengan bidangnya. Tingkat kesulitan suatu pekerjaan dan keyakinan bahwa kemampuan khusus diperlukan dalam menjalankannya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, pekerjaan yang diberikan sebaiknya cocok dengan kemampuan pegawai, tidak terlalu mudah maupun terlalu sulit.

2. Upah

Total kompensasi atau imbalan keseluruhan yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Upah merupakan faktor kunci dalam memenuhi kebutuhan hidup individu, sehingga penting untuk memberikan gaji yang dianggap adil sesuai dengan kebutuhan.

3. Promosi.

Ini adalah faktor yang terkait dengan ketersediaan peluang untuk meningkatkan karier selama bekerja.

4. Pengawas.

Seorang supervisor yang secara rutin memberikan arahan atau panduan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Rekan Kerja.

Seorang rekan kerja yang bersikap hangat dan aktif berkolaborasi dalam menjalankan tugas bersama. Pandangan seseorang terhadap rekan kerjanya dapat sangat menguntungkan atau merugikan.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2003), disiplin kerja adalah usaha manajemen untuk memastikan kepatuhan terhadap standar-standar yang berlaku dalam organisasi. (Hasibuan 2009) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan komitmen seseorang guna patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Siswanto (2009) dalam mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghargai, mematuhi, dan mengikuti semua peraturan, baik yang tersurat maupun yang tidak tersurat serta kesediaan untuk melaksanakannya tanpa menolak menerima akibat jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto 2009) keberhasilan atau kegagalan disiplin karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Frekuensi kehadiran.

Salah satu cara untuk mengevaluasi tingkat kedisiplinan pekerja adalah dengan mengamati seberapa sering mereka hadir di tempat kerja. Semakin sering pekerja hadir atau semakin rendah tingkat absensinya, menandakan bahwa pekerja tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Dengan demikian, frekuensi kehadiran mencerminkan sejauh mana perilaku pekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan, dan juga digunakan sebagai kriteria evaluasi di perusahaan tersebut.

2. Teladan pemimpin.

Para bawahan menganggap pemimpin sebagai contoh dan panutan. Pemimpin harus menunjukkan teladan yang baik dan menjaga tingkat disiplin yang tinggi.

3. Ketaatan Dalam standar kerja.

Ketika menjalankan tugasnya, pekerja diharapkan untuk menerapkan semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan panduan kerja yang berlaku, dengan tujuan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Patuh terhadap aturan kerja bertujuan untuk mempertahankan keamanan dan kesuksesan dalam menjalankan tugas.

5. Etika kerja.

Setiap pekerja harus mempertahankan sikap ini agar suasana kerja menjadi harmonis dan tercipta saling menghargai di antara sesama pekerja.

2.2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Siswanto 2009), tanda atau penunjuk disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran.

Kehadiran secara teratur adalah salah satu indikator utama dalam menilai tingkat disiplin pegawai. Semakin sering pegawai hadir atau semakin rendah tingkat absensinya, menandakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja mereka tinggi. Hal ini dapat diamati dari: 1) tingkat kehadiran, dan 2) keteraturan waktu.

2. Tingkat Kewaspadaan.

Pegawai yang secara konsisten melakukan pekerjaannya dengan cermat dan teliti menunjukkan tingkat perhatian dan tanggung jawab yang tinggi terhadap diri mereka dan tugas mereka. Hal ini dapat dilihat dari: 1) tingkat ketelitian, dan 2) kekurangan dalam bekerja.

3. Ketaatan Dalam Standar Kerja.

Para pekerja diharapkan untuk mentaati semua peraturan kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan dan pedoman yang berlaku, dengan tujuan

mencegah terjadinya kecelakaan kerja atau menghindarinya. Aspek-aspek yang dinilai mencakup: 1) Kepatuhan terhadap aturan dan pedoman kerja 2) Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

4. Etika Kerja.

Setiap pegawai perlu mengamalkan etika kerja dalam melaksanakan pekerjaannya guna menciptakan lingkup kerja yang harmonis dan saling menghargai sesama pegawai. Aspek-aspek yang dapat dinilai termasuk: 1) Keserasian dalam pelaksanaan pekerjaan, dan 2) Sikap saling menghargai.

2.2.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

(Wursanto 2011) memaparkan bahwa lingkungan kerja non-fisik mengacu pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi psikologis di tempat kerja. Menurut (Noorainy 2017), lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang terkait dengan dinamika hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Sanjaya (2020) dalam (Pratama dan Badar 2023) memaparkan bahwa lingkup kerja non-fisik juga biasa disebut sebagai lingkungan kerja psikologis. Dalam hal ini, kondisi non-fisik tidak dapat langsung dikenali oleh panca indera manusia. Adanya seorang manajer dengan keterampilan interpersonal yang baik biasanya membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan, memfasilitasi perekrutan, dan mempertahankan seseorang yang berkualitas. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkup kerja non-fisik adalah lingkup kerja yang tidak berkaitan dengan aspek visual atau

fisik, namun dampaknya bisa dirasakan. Kehadiran komunikasi yang efektif antar sesama rekan kerja adalah ciri dari lingkungan kerja yang positif, manajer, dan bawahan, yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung.

2.2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

(Robbins 2015) menyatakan bahwa ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik, termasuk:

1. Interaksi antara pegawai (bawahan) dan manajer (atasan) dalam lingkungan kerja. Hubungan positif antara pegawai dan manajer dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu, kerjasama yang baik antara keduanya harus diusahakan agar tercipta sinergi yang harmonis.
2. Hubungan kerja antara pegawai dan rekan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung dalam menjalankan tugas dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan yang mereka tangani dan berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut pandangan (Robbins 2015) tentang faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non-fisik, berikut beberapa tanda atau penunjuk lingkungan kerja non-fisik:

- 1) Interaksi dengan atasan dalam lingkungan kerja
- 2) Interaksi dengan bawahan dalam lingkungan kerja

3) Interaksi dengan rekan kerja sebaya dalam lingkungan kerja

2.3. Hubungan Antar Variable

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Rivai (2011) mengemukakan bahwa elemen-elemen yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mencakup aspek individual, yang meliputi: 1) usia karyawan, 2) kondisi kesehatan, 3) kecerdasan (IQ), 4) pendidikan latar belakang, 5) keadaan emosional, dan 6) tingkat kedisiplinan. Dari pendapat di atas tampak bahwa faktor kedisiplinan turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika seorang karyawan bekerja dengan baik, disiplin dan sesuai dengan standart yg ditetapkan perusahaan, maka atasan akan merasa puas dengan hasil kerja karyawan tersebut. Jika atasan merasa puas, maka pimpinan tidak akan memberikan teguran dan bahkan akan memberikan gaji serta bonus yang baik bagi karyawan tersebut. Pada akhirnya, hal ini akan menyebabkan karyawan giat bekerja dan merasa puas dengan imbalan dan perlakuan dari perusahaan.

Hal ini sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, antara lain dilakukan oleh Amirul Mukminin Alvaritzi dan Bowo Santoso(2023), telah terbukti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dan penting terhadap kepuasan kerja pegawai. Nurul Latifah 2021) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut..

Namun hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Graciela Emmanuel Tanod, Misna Ariani dan Imam Arrywibowo (2024) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Rivai (2011) mencatat bahwa kondisi kerja yang meliputi situasi dan lingkungan di tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Seorang pekerja memerlukan lingkup yang menyenangkan untuk bekerja, baik secara fisik maupun psikologis. Aspek lingkungan kerja non-fisik meliputi interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Apabila hubungan antar personel di tempat kerja harmonis, karyawan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Hal ini akan membuat pimpinan juga akan merasa senang dan puas. jika pimpinan puas dengan hasil kerja, pada akhirnya, hal ini akan menyebabkan karyawan merasa puas mendapat imbalan dan perlakuan yang pantas dari perusahaan. Pendapat tersebut diatas telah dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu antara lain. Hasil penelitian oleh (Bagus Helmi Dharmawan dan Rusdi Hidayat Nugroho 2023) menyiratkan bahwa aspek lingkungan kerja yang tidak terlihat secara fisik memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh (Franly J Rauan dan Bernhard 2019) dapat diamati bahwa lingkungan kerja yang tidak berkaitan dengan fisik memiliki dampak signifikan dan penting terhadap kepuasan kerja pegawai.

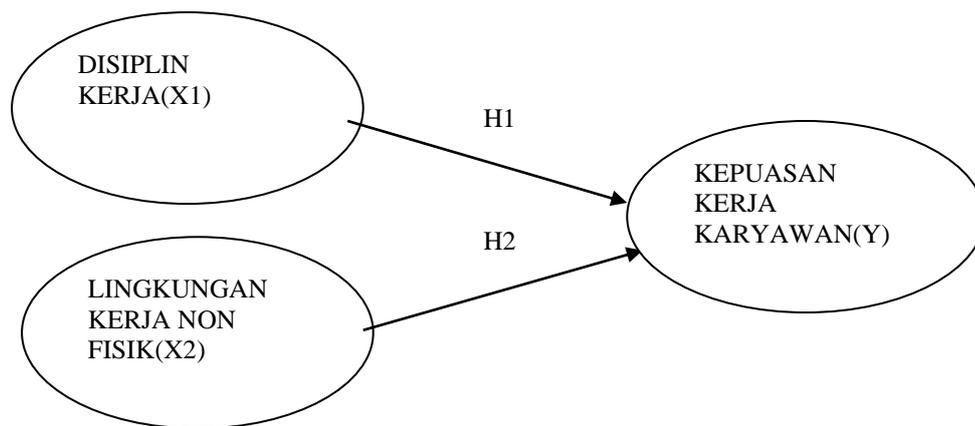
Namun hasil berbeda ditemukan pada penelitian yg dilakukan oleh Azzahra, Wijaya, dan Mubarak (2024) Lingkungan Kerja Berkontribusi Negatif Yang Signifikan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja. Dan Amirul Mukminin Alvaritzi dan Bowo Santoso (2023) lingkungan kerja ternyata memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera.

2.4. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2013) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Setelah membaca landasan teori dari penelitian terdahulu mengenai antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Jika seorang karyawan bekerja dengan baik, disiplin dan sesuai dengan standart yg ditetapkan perusahaan, maka atasan akan merasa puas dengan hasil kerja karyawan tersebut. Jika atasan merasa puas, maka pimpinan tidak akan memberikan teguran dan bahkan akan memberikan gaji serta bonus yang baik bagi karywan tersebut. Pada akhirnya, hal ini akan menyebabkan karyawan giat bekerja dan merasa puas dengan imbalan dan perlakuan dari perusahaan. Selain itu apabila hubungan antar personel di tempat kerja harmonis, karyawan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Hal ini akan membuat pimpinan juga akan merasa senang dan puas. jika pimpinan puas dengan hasil kerja, pada akhirnya, hal ini akan menyebabkan karyawan merasa puas mendapat

imbangan dan perlakuan yang pantas dari perusahaan. Sehingga dibuatlah sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis Penelitian

(Sugiyono 2019), hipotesis adalah hasil awal terhadap masalah yang diajukan. yang dirumuskan dalam pengamatan. Sebagai akibatnya, perumusan masalah penelitian umumnya diajukan dalam bentuk pertanyaan. Dengan memperhatikan tujuan dan perumusan masalah yang telah disusun, hipotesis dalam pengamatan ini ditetapkan sebagai berikut:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.