

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan, motivasi dan disiplin pegawai dengan tujuan untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan dipakai dalam kajian penelitian yang akan dilakukan, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dalam peneliti ini :

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)/Judul Penelitian,	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Bradley Setiyadi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	(1) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi (2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi
2	Trio Saputra (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru	Motivasi Kerja (X) dan Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Kuantitatif	ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah
3	Jufrizen (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja (Y) dan	Kuantitatif	1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin

	Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Disiplin Kerja (M)		<p>kerja,</p> <p>2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja,</p> <p>3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,</p> <p>4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja,</p> <p>5) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,</p> <p>6) disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja,</p> <p>7) disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai</p>
4	Abilly Muhamad (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Karyawan (X2), dan Disiplin Kerja (Y)	Kuantitatif	terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent
5	Rohana (2019) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Administrasi Di RSUD Ulin Banjarmasin	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y)	Kuantitatif	1) ada pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,000. 2) ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,007. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai administrasi di

				lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin
6	Prince Charles Lawson (2021) Employee Motivation and Job Satisfaction in Academic Libraries in Ghana: A Comparative Study of Sam Jonah and Osagyefo Libraries	Employee Motivation and Job Satisfaction	Quantitative	faktor gaji, kondisi kerja, pengawasan, kebijakan, hubungan interpersonal, keamanan, dan tunjangan dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja staf perpustakaan Sam Jonah dan Osagyefo. Selain itu, motivasi diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan kedua perpustakaan.
7	Dhiya Ulha Qiyah (2021) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Bahari Shipyard	Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard
8	Putu Arya Gunawan (2021) Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. ada pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2. ada pengaruh secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3. ada pengaruh secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kepuasan kerja karyawan.
9	Rutinaias Haholongan (2022) The Influence Of Compensation, Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Job Satisfaction	Compensation, Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Job Satisfaction	Kuantitatif	Terdapat Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
10	Jefirstson Richset Riwokore (2022) Discipline, Analysis Based on the Effect of Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government	Discipline, Motivation, and Organizational Commitment	Kuantitatif	ada pengaruh kuat dan signifikan antara variabel motivasi, dan komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang

2.2. Landasan Teori

Landasan teori adalah teori – teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian (Sugiyono, 2020). Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Peneliti akan menguraikan secara sistematis teori – teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

2.2.1. Disiplin Kerja

2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Singodimedjo (2016) mengemukakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar, tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin dengan baik”. (Sutrisno, 2017)

Menurut Mangkunegara (2019) mendefinisikan “Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan

2.2.1.2.Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

- 1 Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.
- 2 Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka, selain itu adanya motivasi dan tingkat kepuasan karyawan

2.2.1.3.Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut (Afandi, 2016) adalah dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

- a) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif

- c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
- b) Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.2.2. Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja, Yusuf (2015:279).

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2020) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya atas keadaan kerja, hasil dan kerja itu sendiri serta dari berbagai aspek pekerjaan lainnya

2.2.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat meimbulkan dan mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut Iskandar dan Yuhansyah (2018) :

a) Faktor psikologi,

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

b) Faktor sosial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan.

c) Faktor fisik,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis

pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d) Faktor finansial,

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith (2016) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

c. Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja, yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai

2.2.3. Motivasi Kerja

2.2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak dan Menurut Umi dan Sri (2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja asma, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai dan Sagala (2019) menjelaskan “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan pada seseorang untuk bertindak atau berkarya.

2.2.3.2. Teori-teori Motivasi

Menurut As’ad (2020) teori-teori motivasi antara lain:

1. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat,

kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a Kebutuhan fisiologis Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya
- b Kebutuhan keselamatan dan keamanan Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan
- c Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya
- d Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya
- e Aktualisasi diri Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

3. Teori Herzberg

Menurut Frederick Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan
- b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik

4. Teori X dan Teori Y

Dicetuskan Mc. Gregor dijelaskan bahwa menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan

5. Teori Existence, Relatedness, dan Growth (ERG)

Clayton P. Alderfer (1972) merevisi jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan riset empiris. Hasilnya, jenjang kebutuhan Maslow tersebut diringkas hanya menjadi tiga kebutuhan inti manusia yaitu

- a) kebutuhan *existence* yang mencakup kebutuhan fisik dan keamanan Maslow,
- b) *relatedness* yang menunjukkan kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang relative sama dengan kebutuhan *social* Maslow,
- c) *growth* yang mencirikan kebutuhan manusia untuk berkembang yang relative sama dengan jenjang kebutuhan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan dan aktualisasi diri

Teori ERG yaitu tidak harus berjenjang dalam arti kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang baik tidaklah harus menunggu kebutuhan fisik dan rasa aman terpenuhi.

Bedasarkan teori (ERG) bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

6. Teori 3 kebutuhan McClelland

McClelland mengemukakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu (As'ad, 2020):

- a. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b. *Need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan social)

c. *Need for power* (dorongan untuk mengatur)

Tiga teori kebutuhan McClelland adalah bermanfaat bagi para pemberi kerja dan si pekerja itu sendiri. Dengan mengetahui apa yang secara hakiki memotivasi seseorang, maka terbukalah kesempatan bagi si pribadi untuk mengembangkan diri. Dengan mengetahui teori McClelland ini, seseorang juga akan mampu melakukan pendekatan yang tepat untuk memotivasi rekan kerja maupun bawahannya.

2.2.3.3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Enny (2019), yaitu:

- a. Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel

2.2.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Jepry dan Nanda (2020:1980) indikator motivasi adalah:

- a. Kondisi Kerja.

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

a. Perencanaan Kerja.

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimanapegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini

Menurut Clayton P. Alderfer (1972) tiga kebutuhan inti manusia yaitu

- d) kebutuhan *existence* yang mencakup kebutuhan fisik dan keamanan Maslow,
- e) *relatedness* yang menunjukkan kebutuhan untuk memelihara hubungan antar pribadi yang relative sama dengan kebutuhan social Maslow,
- f) *growth* yang mencirikan kebutuhan manusia untuk berkembang yang relative sama dengan jenjang kebutuhan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan dan aktualisasi diri

2.3 Pengaruh antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia

dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Keterkaitan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut Nitisemito, (2018), dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan atau pekerjanya. Jika kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekejaannya, maka disiplin itu perlu imbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas- tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin

Kesejahteraan ini merupakan salah satu contoh saja di antara beberapa aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi mereka kurang dapat hidup dengan layak, sehingga mereka menjadi kurang tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mengurangi kecintaannya terhadap perusahaan dan pada gilirannya akan terjadi pelanggaran-pelanggaran peraturan oleh para karyawan atau tindakan-

tindakan tidak disiplin dengan kata lain kedisiplinan karyawan menjadi buruk.

Penelitian Muhamad (2022) hasilnya terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja PT. Accurasci Prima Valent

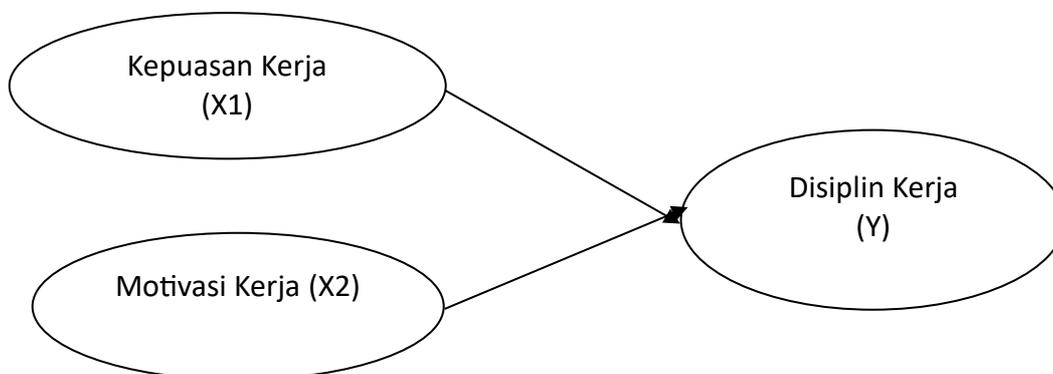
2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja

Semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam perusahaan maka akan berdampak terhadap meningkatnya tingkat disiplin kerja, dimana karyawan akan semakin patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Bukti adanya pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja didukung oleh penelitian Setiyadi (2020) dimana hasil dari penelitiannya adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat, dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Dengan adanya motivasi kerja, akan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut. Sejalan dengan hal tersebut tidak hanya kepuasan kerja dengan disiplin kerja yang memiliki kaitan yang erat tetapi motivasi juga memiliki kaitan yang erat dengan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja semakin meningkatkan disiplin kerja
- H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja semakin meningkatkan disiplin kerja