

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka berisi mengenai berbagai pengertian dari setiap variabel dan penjelasan Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Pegawai

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014: 24) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku Tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Bedasarkan definisi para ahli dapat ditarik kesimpulan motivasi merupakan suatu arahan agar bisa membangkitkan perilaku seseorang.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Herzberg dan Wirawan (2013: 22) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja:

1. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, factor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Factor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Factor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, factor penyehat adalah factor yang jumlahnya mencukupi factor motivator. Jika jumlah factor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi factor pemeliharaan tidak menciptakan kepuasan kerja akan dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Wirawan (2013: 22) juga mengemukakan factor lain mengemukakan factor lain mengenai motivasi yaitu:

1. Supervise
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. Benefit dan sekuritas pekerjaan

2.1.1.3 Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Fadillah (2013: 9) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya

5. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya

Adapun menurut Afandi (2018: 56) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan 12 sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul

karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.2 Disiplin Pegawai

Di dalam organisasi pegawai harus bisa menerapkan disiplin kerja dikarekan pegawai harus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan di dalam organisasi tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Pegawai

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019: 87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sinambela (2018: 335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran pegawai agar menjunjung tinggi peraturan atau norma-norma yang ada di instansi.

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.2.3 Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019: 74) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercemin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi ini merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikiran dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza (2018: 35), Budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi menyangkut istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpedapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Menurut Sedarmayanti (2014: 75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul

dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, Dikitif dalam jurnal Deni Sulistiawan, Sukisno S.Riadi, Siti Maria (2017: 27) budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Berdasarkan para ahli dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang timbul dalam organisasi dan sistem nilai yang dianut secara Bersama-sama

2.1.3.2. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Pabundu Tika dalam Izrah (2014: 19) faktor-faktor yang ikut mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor-faktor internal (dalam perusahaan) dan juga faktor eksternal (luar perusahaan). Unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasai terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasai untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat terbentuk slogan atau mutu, asumsi dasar, tujuan umum organisasai atau perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjalankan usaha.

3. Pemimpi atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertntu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut Bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan

Perlu diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian

Perlunya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi atau perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015: 03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan dibawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.4. Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi menunjang dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karena ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka efektivitas dan efisiensi dalam bekerjanya akan baik.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015: 89) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya.

Yanchus, dkk (2015: 45) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, Sutrisno, (2017: 52) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.4.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 120), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pegawai, jaminan finansial, kesempatan promosi kerja, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Kreitner dan Knicki dalam Triatna (2014: 110), mengungkapkan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*)
 Dari tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
 Setiap masing-masing karyawan pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
 Memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting akan memberikan kepuasan kepada karyawan dilihat dari hasil pekerjaannya.
4. Keadilan (*Equity*)
 Keadilan merupakan faktor kepuasan yang dirasakan karyawan dari seberapa adil individu diperlukan di perusahaan tersebut.
5. Komponen genetic (*Genetic component*)

Komponen genetic merupakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018: 82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai hubungan dengan penelitian yang dilakukan. Adanya penelitian terdahulu merupakan dasar penyusunan penelitian ini, yang berguna perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya. Tabel berikut ini akan memperlihatkan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Motivasi kerja, Disiplin Pegawai, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti dan Judul Peneliti | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|---|---|--|--|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | Ni Luh Gede Poniasi, A.A.Sagung Kartika Dewi (2015) Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Terdapat Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja | Tidak terdapat variabel Displin Pegawai, dan Budaya Organisasi | Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja | E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No. 6, 2015. ISSN: 2302-8912 |
| 2. | Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, Yohanes Gunawan Wibowo (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | Terdapat Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja | Tidak terdapat variabel Displin Pegawai, dan Budaya Organisasi | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. | JSMBI Vol. 8 No. 1 Juni 2018 e-ISSN: 2541-2566 |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|---|--|---|---|---|
| 3. | Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewel, Bode Lumanauw Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang | Terdapat Variabel Motivasi Kerja, Disiplin, Kepuasan kerja | Tidak terdapat Variabel Budaya Organisasi | Motivasi kerja, Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Jurnal EMBA Vol.5 No.1 Septem ber 2011 ISSN 2303-1174 Hal 298-310 |
| 4. | Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bahcri. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin | Terdapat Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja | Tidak terdapat Variabel Budaya Organisasi | Motivasi kerja, Disiplin Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 1, Nomor 2 Juni 2013 Hal 124-200 |
| 5. | Hermawan, Mukzam, Eko Nurjahjono Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi | Terdapat Variabel Budaya Organisasi | Tidak terdapat Variabel Motivasi dan Disiplin pegawai | Budaya Organisasi ini berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | Jurnal Adm Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 Januari 2015. Hal 257-305 |
| 6. | Subhan, Yusuf Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap | Terdapat Variabel Disiplin Kerja dan Budaya | Tidak ada Variabel Motivasi Kerja | Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh | Jurnal Manajemen STIE SULTA N |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|--|--|--|---|---|
| | Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima | Organisasi | | signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | AGUNG Vol. 6 No. 1 juni 2020. ISSN: 2502-4434 |
| 7. | Septyarini, dan Oktavian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta | Terdapat Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja | Tidak terdapat Variabel Motivasi Kerja | Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja | Religion Education Social Laa Raiba Journal Vol. 4 No. 4 2020 ISSN: 2656-4691 |
| 8. | Damayanti, Sayanti. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru | Terdapat Budaya Organisasi | Tidak terdapat Variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja | Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja | Economic Education Analysis Journal Terakreditasi SINTA 5 (2020) p-ISSN 2252-6544 |
| 9. | Septyarini dan Tupen Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma | Terdapat Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja | Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja | Budaya Organisasi dan Disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja | Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 4 Nomor 4 (2020) ISSN: |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|---|---|---|--|--|
| | Prima Kita | | | | 2656-469122) |
| 10. | Lumentut dan Dotulong Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi | Terdapat Motivasi dan Disiplin Kerja | Tidak terdapat Variabel Budaya Organisasi | Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja | Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85 ISSN 2303-1174 |
| 11. | <i>Irvan Trang The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i> | Terdapat Motivasi dan Budaya organisasi | Tidak terdapat Displin | Motivasi dan Budaya organisasai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja | <i>Internati onal Educatio n Studies</i> ; Vol. 8, No. 1; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 |
| 12. | <i>Watung, Bernhard Tewal Impact of Organizational Change, Organizational Culture, Discipline, and Work Conflict on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i> | Terdapat Budaya Organisasi, Displin | Tidak terdapat Motivasi | Budaya organisasi, Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja | <i>Academic Journal of Digital Economics and Stability</i> Volume 13, 2022 ISSN 2697-2212 |
| 13. | <i>Su-Chao Chang A study on relationship among leadership,</i> | Terdapat Budaya Organisasi | Tidak terdapat Motivasi, Disiplin | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap | <i>The Learning Organization</i> Vol. |

| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
|-----|--|-----|-----|----------------|--|
| | <i>organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction.</i> | | | kepuasan kerja | 14 No. 2, 2007 pp. 155-185 Emerald Publishi ISSN 0969-6474 |

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu berusaha agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuannya dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Agar semua terwujud maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Untuk sumber daya manusia yang kompeten dapat tercipta dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh pimpinan, peran pimpinan sangat penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2015) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Menurut Fadillah (2013) indikator motivasi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pangakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan pernah diteliti oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin kuat motivasi

kerja, maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang berarti bagi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, disiplin pegawai juga diduga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019: 87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan suatu organisasi. Hal tersebut berarti bahwa setiap peningkatan disiplin yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak pula terhadap tingkat kepuasan karyawan suatu organisasi. Pernyataan tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) yang menyatakan bahwa disiplin pegawai berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika bekerja.

Budaya Organisasi merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kepuasan kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014: 75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita

melakukan sesuatu disini. Dikutif dalam jurnal Sulistiawan, Sukisno S.Riadi, Siti Maria (2017).

Semakin baik budaya organisasi maka akan sebaik pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawan dkk (2015) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Umi, dkk (2015: 3) Indikator budaya organisasi yaitu norma, nilai dominan, aturan, iklim organisasi

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya.

Menurut Afandi, (2018: 82) indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetic

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja pegawai serta menciptakan budaya organisasi yang baik. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin pegawai, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai”**.