

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sifat dan perasaan mencintai pekerjaan yang dilakukan, kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (15). Dari pakar tersebut penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (16).

kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai (17). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan (18).

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil akhir yang pasti diinginkan seorang karyawan, yang melibatkan

berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan tersebut. Seperti perasaan emosi karyawan, jika emosi seorang karyawan senang dengan kedisiplinan yang diterapkan suatu organisasi maka akan mempengaruhi. Tingkat kepuasan bekerja dalam suatu organisasi atau Perusahaan maka hal tersebut bisa menjadi faktor yang mendorong suatu organisasi untuk maju.

### **2.1.2 indikator-indikator kepuasan kerja**

Indikator-indikator kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan (19), mencakup banyak hal yaitu:

#### **1. Gaji**

Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan terpuasnya segala kebutuhan baik pangan, sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya.

#### **2. Kepuasan promosi**

Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

#### **3. Kepuasan supervisi**

Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

#### **4. Kepuasan rekan sekerja**

Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja

#### **5. Kepuasan pekerjaan**

Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya.

### **2.1.3 Faktor-faktor kepuasan kerja**

Dalam kepuasan seorang individu dalam bekerja selalu ada faktor faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja nya. Diantaranya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja (20) yaitu:

- 1) Jenis pekerjaan
- 2) Rekan kerja
- 3) Tunjangan
- 4) Perlakuan yang adil
- 5) Keamanan kerja
- 6) Peluang menyumbang gagasan
- 7) Gaji/upah
- 8) Pengakuan kinerja
- 9) Kesempatan bertumbuh.

### **2.1.4 definisi disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja (21) . Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (22). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin merupakan suatu keadaan

tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (23).

Dengan mempertimbangkan definisi - definisi di atas, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima konsekuensi. Disiplin kelompok dan individu adalah mengarahkan bagaimana seseorang bertindak dalam realita yang selaras dan untuk menciptakan kondisi yang seharusnya terlebih dahulu hak dan kewajibannya harus disesuaikan kepada para karyawan.

#### **2.1.5 indikator-indikator disiplin kerja**

Adapun indikator-indikator disiplin kerja, dinyatakan bahwa terdapat empat indikator disiplin kerja (24) yaitu sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jumlah masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Selain itu, dinyatakan bahwa ada lima indikator disiplin kerja (25). Yaitu sebagai berikut:

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

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

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standar untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyeleraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

#### **2.1.6 definisi gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (26). Ketika pemimpin di perusahaan mempunyai suatu cara memimpin organisasinya maka hal tersebut yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Selain dari itu gaya kepemimpinan mempunyai fungsi mengatur, mendorong, memotivasi suatu organisasi.

Selain itu gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi pihak lain (27). Gaya kepemimpinan “sebagai suatu pola perilaku manajemen profesional yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan (28). Definisi konseptual gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya.

Ketika seorang pemimpin berusaha memengaruhi orang lain, mereka menunjukkan gaya kepemimpinannya. Respon yang ditunjukkan oleh mereka yang berada di bawahnya, yang sebagian besar dipengaruhi oleh cara kepemimpinan yang digunakan pada mereka oleh karena itu, seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan menginspirasi, memberikan dukungan, dan motivasi kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas dengan semangat untuk mencapai tujuan.

### 2.1.7 indikator gaya kepemimpinan

Ada beberapa Indikator indikator gaya kepemimpinan (29) diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

#### 2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

#### 4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

#### 5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan mengendalikan emosional

Mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita, semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Lima hal tersebut, kembali lagi bagaimana kolaborasi dengan bawahan dan pemimpin selalu bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab lainnya, lalu membuat keputusan yang mana dalam setiap situasi, pemimpin berani mengambil keputusan tindakan yang akan dilakukan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Table 1. Penelitian Terdahulu**

Nama	Variabel	Hasil penelitian
Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt travelmart jakarta pusat. (30)	(y) kepuasan kerja (x1) lingkungan kerja (x2) motivasi (x3) disiplin kerja	Menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Faktor penentu kepuasan kerja karyawan toserba ksa di kabupaten buleleng (31)	(y) karyawan toserba buleleng. (x) kepuasan kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan toserba ksa di kabupaten buleleng.
Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (32)	(y) kepuasan kerja (x1) disiplin kerja (x2) kompensasi	Ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Mitra abadi setiacargo

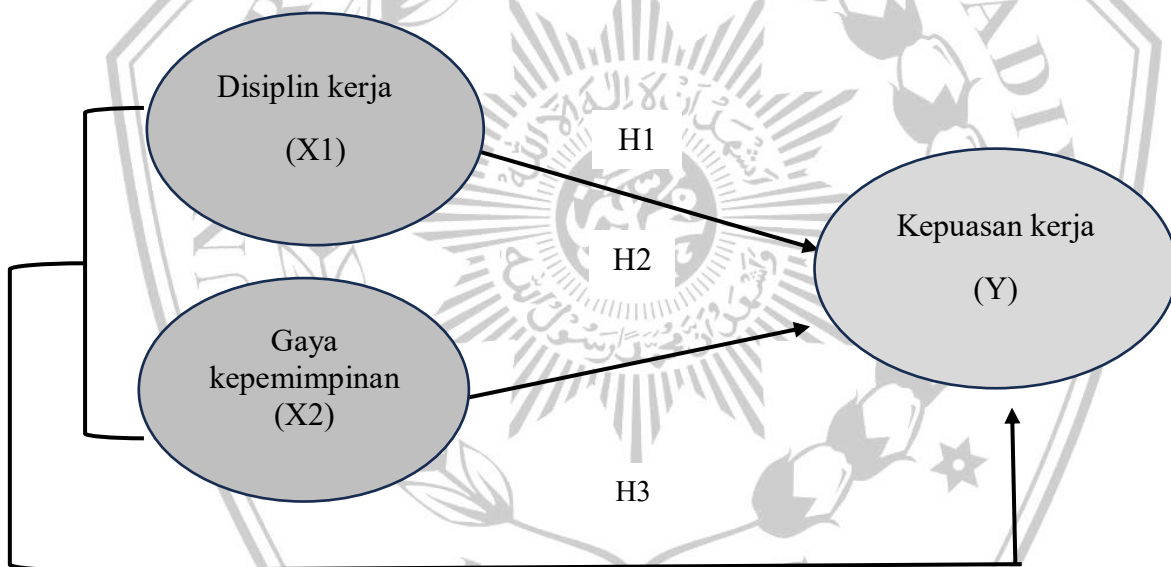
<p>Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (11)</p>	<p>(y) kinerja karyawan (x1) disiplin kerja (x2) kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>
<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator (9)</p>	<p>(y) intensi turnover (m) kepuasan kerja (x1) gaya kepemimpinan (x2) pengembangan karir</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan teknik analisis sem, ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan dan pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
<p>Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada departemen agama kabupaten kendal dan Departemen agama kota semarang) (33)</p>	<p>(x) gaya kepemimpinan (y1) kepuasan kerja (y2) komitmen organisasi (y3) kinerja karyawan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lima faktor gaya kepemimpinan: gaya partisipatif, Orientasi prestasi, gaya direktif, gaya suportif, dan gaya pemeliharaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi</p>	<p>(x) disiplin kerja (y) pt . Arta sedana singaraja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin</p>

<p>disiplin kerja pada pt. Arta sedana singaraja. (34)</p>	<p>Ketut</p>	<p>kerja pada pt. Arta sedana singaraja, yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan, serta faktor penegakan disiplin melalui hukum.</p>
<p>Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ksp cu dharma prima kita yogyakarta. (35)</p>	<p>(xi) gaya kepemimpinan (x2) budaya organisasi (x3) disiplin kerja (y) kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini Menemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya Organisasi dan disiplin kerja secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.</p>
<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cv gudang fashion 26 (8)</p>	<p>(x1) gaya kepemimpinan (x2) disiplin kerja (y) kepuasan kerja</p>	<p>Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p>
<p>Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada</p>	<p>(x1) disiplin kerja (x2) gaya kepemimpinan (y) kepuasan kerja</p>	<p>Disiplin kerja (x1) dan gaya kepemimpinan (x2) memiliki arah pengaruh yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja</p>

pt. Wom finance cilacap (36).		karyawan (y), yaitu semakin baik disiplin kerja (x1) dan gaya kepemimpinan (x2) maka akan semakin baik juga kepuasan kerja karyawan
-------------------------------------	--	---

### 2.3 Kerangka Pikir Dan Hipotesis

Penelitian ini memiliki 2 variabel independent dan satu variable dependen. Yaitu: disiplin kerja(x1), gaya kepemimpinan(x2), kepuasan kerja(y).



**Gambar 1.** Kerangka pikir

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini. Hipotesis ini disusun berdasarkan

kerangka berpikir bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di pt notojoyo nusantara.

### **1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja**

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut penelitian ditemukan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (8), lalu, dari hasil penelitian (37), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dari (30), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dari hasil penelitian terdahulu maka dapat di kemukakan hipotesis yaitu:

**H1 : diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

### **2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja .**

Gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, menurut (9) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut penelitian (38) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (10).. Maka dari hasil penelitian terdahulu dapat di kemukakan hipotesis yaitu:

**H2: diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### **3. Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.**

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, menurut penelitian terdahulu berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (8). Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (39). Sedangkan menurut penelitian terdahulu yang lain disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (40). Dari hasil penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis yaitu:

**H3: diduga disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

