

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Bagian ini menguraikan mengenai variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

##### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran berarti sikap seseorang yang secara sukarela dan tanpa paksaan menaati semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan berarti sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2020).

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2018).

Disiplin kerja adalah tindakan untuk mendorong karyawan agar berperilaku bijaksana di tempat kerja, dimana bijaksana disini berarti mematuhi aturan dan peraturan. Prosedur pendisiplinan yang tepat

penting untuk beberapa alasan. Hubungan karyawan yang positif membutuhkan kepercayaan, dan beberapa tindakan personalia akan merusak kepercayaan seperti halnya disiplin yang sewenang-wenang. Selain kepercayaan, terdapat juga kekhawatiran hukum yang apabila prosedur disiplin tidak tepat maka perusahaan dapat terkena masalah hukum (Dessler, 2017).

#### **a. Jenis-Jenis Pendisiplinan Karyawan**

Terdapat dua jenis disiplin karyawan dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif menurut (Siagian, 2018)

##### **1) Pendisiplinan Preventif**

Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan agar jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

##### **2) Pendisiplinan Korektif**

Pendisiplinan korektif adalah pendisiplinan yang dilakukan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi

disipliner. Berat atau ringannya sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut menurut (Hasibuan, 2020).

##### 1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karena motivasi sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku. Tingkah laku seorang karyawan yang diarahkan dalam dunia kerja yang berupa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal tersebut juga sejalan dengan salah satu tujuan motivasi kerja yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

##### 2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan memegang kunci sebagai pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Jika kepuasan dari pekerjaan karyawan tercapai, maka kedisiplinan karyawan akan baik, begitupun sebaliknya, jika kepuasan kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

##### 3) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dalam hal ini yaitu pekerjaan yang jelas, ideal, dan menantang bagi karyawan harus disesuaikan dengan

kemampuan karyawan yang bersangkutan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya. Apabila pekerjaan diluar kemampuan karyawan, maka karyawan akan sulit untuk disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

4) Teladan Pimpinan

Pimpinan sebagai teladan dan panutan bagi bawahannya perlu memberikan contoh yang baik, seperti disiplin, jujur, adil, serta sesuai antara kata dengan perbuatan. Perilaku seorang pimpinan akan dicontoh oleh bawahannya, sehingga jika pemimpin menginginkan kedisiplinan yang baik dari bawahannya, maka ia sendiri perlu untuk memiliki kedisiplinan yang baik.

5) Balas Jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin baik kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka semakin baik tingkat kedisiplinan mereka. Kedisiplinan karyawan yang baik perlu didukung oleh pemberian balas jasa yang relatif besar dari perusahaan, karena kedisiplinan karyawan tercermin dari puas atau tidaknya mereka terhadap balas jasa yang diterima.

6) Keadilan

Keadilan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukuman akan merangsang terciptanya

kedisiplinan karyawan yang baik. Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting akan memunculkan rasa untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang baik harus diterapkan dalam perusahaan agar tercipta kedisiplinan karyawan yang baik pula.

7) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan aktif atasan untuk langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif dalam merangsang kedisiplinan karyawan karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

8) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sebaiknya berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi pendorong untuk memelihara kedisiplinan karyawan.

9) Ketegasan

Ketegasan dalam hal ini yaitu ketegasan yang dimiliki pimpinan dalam bertindak. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang berlaku. Apabila pimpinan tidak tegas

dalam menghukum karyawan yang indisipliner, maka karyawan akan menganggap peraturan dan sanksi tidak berlaku lagi sehingga sikap indisipliner karyawan akan semakin banyak.

#### 10) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan diantara sesama karyawan baik yang bersifat vertikal ataupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship*.

Terciptanya suasana hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong kedisiplinan karyawan yang baik dalam perusahaan.

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan dalam menaati peraturan, aturan, ketentuan, dan norma sosial yang berlaku di perusahaan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar dapat bekerja secara kooperatif sehingga terjaga kepercayaan dalam hubungan antar karyawan (Hasibuan, 2020; Siagian, 2018; Dessler, 2017). Sebagaimana yang telah dikemukakan dari beberapa pengertian disiplin kerja, maka indikator disiplin kerja diantaranya yaitu.

##### 1) Ketaatan terhadap peraturan jam kerja

Kepatuhan karyawan terhadap jam masuk, pulang, dan jam istirahat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Ketaatan terhadap aturan berpakaian

Kepatuhan karyawan terhadap penampilan dengan menggunakan seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan perusahaan.

3) Ketaatan terhadap ketentuan standar teknis atau prosedur kerja

Kepatuhan karyawan terhadap SOP (standar operasional prosedur) untuk menjamin konsistensi dan kualitas pekerjaan.

4) Ketaatan terhadap etika dan nilai sosial dalam perusahaan

Kepatuhan karyawan terhadap apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. Larangan dan batasan yang ditetapkan perusahaan bertujuan untuk menjaga perilaku karyawan agar memenuhi standar moral, etika, dan nilai-nilai sosial.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020). Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan yang ingin dilakukannya. Individu yang termotivasi akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu (Zainal et al., 2023).

Motivasi adalah sebuah proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan fisiologis atau psikologis yang mengaktifkan perilaku atau dorongan yang diarahkan pada suatu tujuan atau insentif. Kebutuhan membentuk dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif; inilah yang dimaksud dengan proses dasar motivasi. Dalam pengertian sistem, motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling berinteraksi dan saling bergantung yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif. Kunci untuk memahami proses motivasi terletak pada makna dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2011).

#### **a. Teori-teori Motivasi Kerja**

Berikut ini teori-teori terkait motivasi kerja, diantaranya yaitu.

##### 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow ini menyatakan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat 5 kebutuhan yang

diurutkan dari bawah yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Maslow, 1954).

## 2) Teori Kebutuhan McClelland

Terdapat tiga kebutuhan manusia dalam perusahaan yang difokuskan dalam teori ini yaitu kebutuhan dalam mencapai kesuksesan atau keberhasilan, kebutuhan dalam kekuasaan atau memperoleh pengaruh terhadap orang lain, dan kebutuhan untuk berafiliasi atau lebih dekat dengan rekan kerja (McClelland, 1976).

## 3) Teori X dan Teori Y McGregor

Dua asumsi berbeda terhadap perilaku manusia yang ditandai dengan label X untuk perilaku negatif dan label Y untuk perilaku positif. Teori X diasumsikan bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas dalam menjalankan pekerjaan, perlu diatur dan dikontrol, serta menghindari tanggung jawab, sebaliknya teori Y mengasumsikan bahwa karyawan memandang baik pekerjaannya, berkomitmen terhadap pekerjaan, serta mampu mengambil keputusan yang cerdas dan inovatif (McGregor, 1960).

### **b. Sumber Motivasi Kerja**

Sumber motivasi kerja karyawan menurut (Vallerand, 1997) dikategorikan sebagai berikut.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu karena ia menikmati prosesnya, bukan karena mengharapkan imbalan dari luar.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas karena ada tujuan eksternal yang ingin dicapai.

**c. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal karena adanya kebutuhan yang menyebabkan seseorang bertindak secara giat dan antusias untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan tertentu (Hasibuan, 2020; Zainal et al., 2023; Luthans, 2011). Indikator motivasi kerja sebagaimana telah dikemukakan dalam teori hierarki kebutuhan (Maslow, 1954) diantaranya yaitu.

1) Dorongan Memenuhi Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan paling dasar yang mencakup makan, minum, tidur, dan seks, dalam dunia kerja berkaitan dengan kompensasi dasar yang mencakup kebutuhan pokok seperti makan minum, jam kerja dengan waktu istirahat yang cukup, serta fasilitas fisik yang memadai seperti tempat kerja nyaman.

2) Dorongan Memenuhi Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan mencakup rasa aman; stabilitas; perlindungan; kebebasan dari rasa takut, kegelisahan dan kekacauan; serta kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, dan batasan, dalam dunia kerja berkaitan dengan jaminan kerja dan kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan bebas dari bahaya, serta adanya kejelasan aturan dalam organisasi.

3) Dorongan Memenuhi Kebutuhan Sosial (*Love and Belonging Needs*)

Kebutuhan akan hubungan kasih sayang dengan orang-orang pada umumnya, yaitu untuk mendapatkan tempat dalam kelompok atau keluarga. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang akan merasakan kesepian, pengucilan, ataupun penolakan, dalam dunia kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan dapat berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja serta seberapa merasa diterima dan dihargai seorang karyawan dalam hubungan sosialnya di tempat kerja.

4) Dorongan Memenuhi Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan akan harga diri dan penghargaan yang dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu internal (berasal dari diri sendiri) seperti keinginan untuk menjadi kuat; berprestasi; berkecukupan; penguasaan; kecakapan; percaya diri dan kebebasan; serta eksternal (berasal dari luar diri/lingkup sosial)

seperti status; ketenaran; kemuliaan; dominasi; pengakuan; perhatian; kepentingan; martabat; atau penghargaan, dalam dunia kerja berkaitan dengan pengakuan atas kinerja dan pencapaian, kesempatan promosi atau naik jabatan, serta kepercayaan dari atasan.

5) Dorongan Memenuhi Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kecenderungan seseorang untuk menjadi teraktualisasi dalam apa yang pada awalnya ia miliki. Kecenderungan ini dapat diartikan sebagai keinginan untuk menjadi lebih dan lebih dari apa yang menjadi keistimewaannya, untuk menjadi segala sesuatu yang dapat dilakukannya. Perbedaan individu adalah yang paling besar pada kebutuhan tingkat ini, dalam dunia kerja berkaitan dengan keinginan karyawan untuk berkembang, mewujudkan potensi dirinya, serta melakukan pekerjaan dengan lebih bermakna.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2020). Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan

prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja artinya seberapa senang atau puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan memunculkan perasaan negatif. Perasaan positif terhadap pekerjaannya muncul setelah karyawan melakukan penilaian dan evaluasi mengenai berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan, seperti bagaimana interaksi dengan rekan kerja, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kondisi kerja, ataupun adaptasi dengan teknologi baru (Robbins & Judge, 2016).

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi berbagai macam perilaku individu dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan. Empat faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami seseorang yaitu kepribadian, nilai-nilai yang dianut, situasi kerja sehari-hari, dan pengaruh sosial seperti rekan kerja dan atasan (George & Jones, 2012).

#### **a. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Berikut ini teori-teori terkait kepuasan kerja, diantaranya yaitu.

1) Teori Ketidaksesuaian

Kepuasan seseorang diukur dengan membandingkan perbedaan antara sesuatu yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan melebihi sesuatu yang diinginkan, maka terhadap ketidaksesuaian yang positif dan dalam dunia kerja hal ini mencerminkan terwujudnya kepuasan kerja karyawan (Locke, 1976).

2) Teori Keadilan

Keadilan dalam teori ini memegang kunci kepuasan seseorang tercapai atau tidak. Komponen dalam teori keadilan antara lain input, hasil (output), keadilan dan ketidakadilan. Input yaitu sesuatu yang mendukung pekerjaan seperti pendidikan, dan perlengkapan. Hasil berupa sesuatu bernilai yang diperoleh dari pekerjaan seperti gaji, status, dan penghargaan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang cenderung untuk membandingkan rasio input hasil dirinya dengan orang lain dan apabila perbandingan dianggap adil maka memunculkan rasa puas (Adams, 1965).

3) Teori Dua Faktor

Karakteristik pekerjaan dibagi menjadi dua yaitu satisfiers (motivator) dan dissatisfiers. Satisfiers merupakan faktor sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik dan menantang serta adanya peluang untuk berprestasi dan mendapatkan

promosi, sedangkan *dissatisfies* merupakan faktor sumber ketidakpuasan seperti gaji, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status (Herzberg et al., 1959).

#### **b. Dampak dari Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan dapat memberikan hasil (*output*) atau dampak, menurut (Luthans, 2011) sebagai berikut.

- 1) Kinerja karyawan, karyawan yang puas lebih cenderung bekerja dengan baik.
- 2) *Turnover*, karyawan yang puas lebih kecil kemungkinan mereka untuk keluar.
- 3) Tingkat absensi, karyawan yang puas akan lebih rajin hadir ke tempat kerja.

#### **c. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif karyawan yang menunjukkan seberapa senang atau puas mereka terhadap pekerjaan saat ini setelah dilakukan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan dan dipengaruhi oleh kepribadian, nilai-nilai, situasi kerja, serta sosial (Hasibuan, 2020; Robbins & Judge, 2016; George & Jones, 2012). Indikator kepuasan kerja sebagaimana telah dikemukakan oleh (Luthans, 2011) diantaranya yaitu.

1) Puas pada Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab bagi karyawan.

2) Puas pada Gaji (*Pay*)

Jumlah imbalan finansial yang diterima karyawan dan sejauh mana hal ini dipandang adil dibandingkan dengan imbalan yang diterima orang lain dalam organisasi.

3) Puas pada Promosi (*Promotions*)

Kesempatan untuk naik jabatan atau mengembangkan karir dalam organisasi.

4) Puas pada Supervisi (*Supervision*)

Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan secara emosional kepada karyawan.

5) Puas pada Rekan Kerja (*Co-workers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis kompeten dan mendukung secara sosial seperti dapat membantu dan bekerja sama dengan sesama karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel berikut menunjukkan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian ini. Tabel ini memberikan ringkasan penelitian sebelumnya yang melihat hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja,

dan kepuasan kerja. Diharapkan dengan meninjau penelitian-penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konteks dan dasar teoritis yang mendukung penelitian ini.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Hasil Penelitian
1.	(Waskito & Wulandari, 2022)  Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	a. Motivasi Kerja (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Disiplin Kerja (Z) d. Kinerja Karyawan (Y)	Populasi: 100 karyawan  Sampel: 100 karyawan dengan sampling jenuh  Metode Analisis Data: SEM	a. Motivasi dan lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap disiplin tetapi tidak terhadap kinerja karyawan. b. Disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan dan motivasi terhadap kinerja
2.	(Hidayat et al., 2024)  The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Work Discipline in the Environmental	a. Work Motivation (X1) b. Leadership Style (X2) c. Work Discipline (Y)	Populasi: 300 karyawan  Sampel: 172 karyawan dengan random sampling  Metode Analisis Data: Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Hasil Penelitian
	Management and Mining Support Unit			
3.	(Roy & Sumartik, 2021)  The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable	a. Leadership (X1) b. Self-Efficacy (X2) c. Work Motivation (X3) d. Work Discipline (Y) e. Organizational Commitment (Z)	Populasi: 97 karyawan  Sampel: 97 karyawan dengan teknik total sampling  Metode Analisis Data: Path Analysis dengan menggunakan PLS SEM	a. Kepemimpinan, self-efficacy dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja b. Kepemimpinan, self-efficacy dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
4.	(Hasibuan & Nugrohoseno, 2022)  Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum	a. Budaya Organisasi (X1) b. Motivasi Kerja (X2) c. Disiplin Kerja (Y)	Populasi: 97 karyawan  Sampel: 50 karyawan dengan simple random sampling  Metode Analisis Data: Analisis statistic deskriptif dan uji	a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan b. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Hasil Penelitian
	dan HAM pada Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas II A Jakarta		inferensial menggunakan SmartPLS 3.0	dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan
5.	(Malik, 2017)  Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rotan Hulu	a. Kepuasan Kerja (X) b. Disiplin Kerja (Y)	Populasi: 33 orang  Sampel: 33 orang dengan sampling jenuh  Metode Analisis Data: Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji R <sup>2</sup>	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu
6.	(Arafat et al., 2025)  Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi	a. Kompetensi (X1) b. Kepuasan Kerja (X2) c. Komitmen Organisasi (Z) d. Disiplin Kerja (Y)	Populasi: 83 karyawan  Sampel: 83 karyawan dengan sampling jenuh  Metode Analisis Data: SEM-PLS	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi.
7.	(Harvitrand et al., 2023)	a. Work Discipline (Y)	Populasi: 72 karyawan	a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Hasil Penelitian
	The Influence of Work Environment on Work Discipline Through Job Satisfaction as a Mediation Variable at The Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of Gunungkidul Regency	b. Work Environment (X) c. Job Satisfaction (Z)	Sampel: 72 karyawan dengan sampling jenuh  Metode Analisis Data: Analisis jalur (path analysis) dengan SPSS 26 dan uji sobel	terhadap disiplin kerja b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja d. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja
8.	(Souhoka, 2024) The Influence Of Motivation, Supervision, and Leadership On Employee Discipline At The Office Of The National and Political Unity Agency (KESBANG POL) Seram Bagian	a. Motivation (X1) b. Supervision (X2) c. Leadership (X3) d. Work Discipline (Y)	Populasi: 35 karyawan Sampel: 35 karyawan dengan metode sampel jenuh  Metode Analisis Data: Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi	Motivasi, pengawasan, kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Seram Bagian Barat.

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Hasil Penelitian
	Barat District			
9.	(Winarsih & Fariz, 2021)  The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline	a. Job Satisfaction (X) b. Organizational Commitment (Y1) c. Work Discipline (Y2)	Populasi: 30 karyawan  Sampel: 30 karyawan dengan saturated sampling atau sensus  Metode Analisis Data: Analisis jalur (path analysis)	Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
10.	(Munawaroh et al., 2020)  Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering	a. Motivation (X1) b. Job Satisfaction (X2) c. Discipline (Z) d. Employee Performance (Y)	Populasi: 64 karyawan  Sampel: 64 karyawan dengan teknik sampel jenuh  Metode Analisis Data: Analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan analisis jalur	a. Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan b. Terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan c. Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada penggunaan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, serta disiplin kerja sebagai

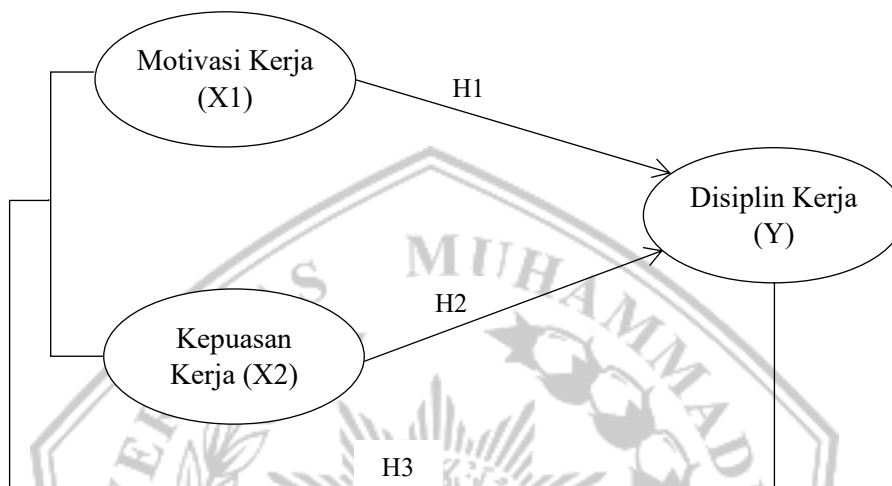
variabel terikat. Persamaan lainnya terletak pada metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling atau sampling jenuh seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Roy & Sumartik, 2021); (Souhoka, 2024); dan (Arafat et al., 2025) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, selain itu pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu juga bersifat kuantitatif.

Terkait perbedaan dengan penelitian sebelumnya, terletak pada penggunaan model analisis dimana penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan model analisis yang lebih kompleks seperti SEM atau path analysis. Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi atau intervening, berbeda dengan mayoritas penelitian terdahulu yang menggunakan variabel mediasi. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas saja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan tiga atau lebih variabel bebas. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada perusahaan sektor konstruksi dan infrastruktur, sedangkan beberapa penelitian terdahulu dilakukan pada instansi pemerintahan dan lembaga pendidikan.

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir ini dibangun berdasarkan landasan teoritis yang menjelaskan bagaimana hubungan antarvariabel dalam penelitian. Teori-teori yang mendasari memberikan pemahaman mengenai variabel

independent yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) yang memiliki pengaruh terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y). Berdasarkan pemahaman tersebut, kerangka pikir ini memberikan gambaran jelas tentang hubungan antarvariabel yang diteliti.



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

#### D. Pengembangan Hipotesis

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Penelitian riset terdahulu oleh (Waskito & Wulandari, 2022), (Souhoka, 2024), (Hidayat et al., 2024) dan yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan. Hipotesis yang dapat dikembangkan, dengan demikian sebagai berikut:

**H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja**

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Penelitian riset terdahulu oleh (Winarsih & Fariz, 2021) dan (Arafat et al., 2025) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan. Hipotesis yang dapat dikembangkan, dengan demikian sebagai berikut:

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja**

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja secara Simultan**

Penelitian riset terdahulu oleh (Anggareksa & Malikhah, 2024) dan (Munawaroh, 2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama semakin meningkat motivasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan. Hipotesis yang dapat dikembangkan, dengan demikian sebagai berikut:

**H3: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja secara simultan**