

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, tahun, judul	Variabel	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Hasil penelitian	Tujuan
1	Husna <i>et al.</i> , (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Jaya Propita)	Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi	Populasi: Seluruh karyawan PT. Putra Jaya Propita Sampel: 76 responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja; 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja; 3. Komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja.	Untuk menunjukkan bahwa penelitian menerima hipotesis yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jaya Propita baik secara simultan maupun parsial dengan nilai determinasi sebesar 40.7%
2	(Subiakto dan Pujianto, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerja Sama Energi Dengan PT. XYZ)	Disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan PT. Medco energi dengan PT. XYZ 75 orang Sampel: 75 Responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kepuasan kerja menunjukkan hasil perhitungan uji t negatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kerjasama PT. Medco Energi dengan PT. XYZ.

No	Nama Penulis, tahun, judul	Variabel	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Hasil penelitian	Tujuan
3	(Astuti dan Rahardjo, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)	Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja kerja, kepuasan kerja.	Populasi: Seluruh Karyawan Perusahaan Pemintalan Benang Jawa Tengah 1236 orang Sampel: 100 responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsungnya.	untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4	(Attamimi, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo)	Disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan,	Populasi: Seluruh Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo Sample: 71 Responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat dilihat bahwa motivasi kerja variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).	untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Delta Tirta Sidoarjo.
5	(Astiti et al., 2019, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga)	Disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga 84 orang Sampel: 46 Responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa dari ketiga konstruk yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja dan kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan	untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penulis, tahun, judul	Variabel	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Hasil penelitian	Tujuan
				signifikan terhadap loyalitas karyawan.	
6	(Wijaya <i>et al.</i> , 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial)	Disiplin kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan PT. Kedaung Medan Industrial 178 orang Sampel: 123 responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	(Rahayu dan Dahlia, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu)	Disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.	Populasi: Seluruh karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu > 100 orang Sample: 55 responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 3. Komitmen Organisasi, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 4. Kepuasan kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 5. Disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	untuk mengetahui pengaruh pekerjaan disiplin, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

No	Nama Penulis, tahun, judul	Variabel	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Hasil penelitian	Tujuan
8	(Laely Ma'rufah, n.d., Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam)	Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan PT. Leo Utama Motor Batu Aji Batam 55 orang Sampel: 55 Responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan baik secara terpisah (sebagian) maupun bersama-sama (bersamaan).
9	(Aulia dan Suwarsi, 2022, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian <i>Twisting</i> dan <i>Inspecting</i> pada PT. X)	Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan PT Bina Usaha Cipta Prima 55 Orang Sample: 55 Responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Bagian <i>Twisting</i> dan <i>Inspecting</i> pada PT. Bina Usaha Cipta Prima.
10	(Rizka, n.d., Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat)	Kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.	Populasi: Seluruh karyawan Kantor Pos Surabaya Pusat 135 orang Sample: 58 Responden Kuantitatif Analisis linear berganda	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	untuk mengetahui pengaruh pekerjaan disiplin, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Penelitian-penelitian yang tercantum sebelumnya memiliki fokus utama pada Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Husna et al., 2021; Subiakto dan Pujianto, 2023; Astuti dan Rahardjo, 2021; Attamimi, 2020; Astiti et al., 2019; Wijaya et al., 2020; Rahayu dan Dahlia,

2023; Laely Ma'rufah, n.d.; Aulia dan Suwarsi, 2022); Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Husna et al., 2021; Subiakto dan Pujiyanto, 2023; Attamimi, 2020; Astiti et al., 2019; Wijaya et al., 2020; Rahayu dan Dahlia, 2023; Laely Ma'rufah, n.d.; Aulia dan Suwarsi, 2022); dan Variabel tambahan lainnya seperti komunikasi kerja, motivasi kerja, loyalitas karyawan, kompetensi kerja, dan komitmen organisasi juga sering dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan ulasan di atas, berikut adalah beberapa keterbaruan penelitian dari penelitian ini, yaitu penelitian terdahulu berfokus pada berbagai industri seperti energi, pemintalan benang, perusahaan air minum, agrowisata, dan industri lainnya. Penelitian ini secara spesifik fokus pada PTPN VII atau industri perkebunan di Sumatera Selatan. Penelitian-penelitian tersebut memiliki sampel yang berbeda dalam ukuran dan metode pengambilan sampel. Penelitian baru ini dapat menyoroiti bagaimana disiplin dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan dengan menggunakan sampel yang representatif dari PTPN VII. Meskipun variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja telah digunakan dalam penelitian terdahulu, penelitian ini dapat mengungkap hubungan unik atau kondisi spesifik yang berlaku di PTPN VII Distrik Cinta Manis, yang mungkin berbeda dengan temuan dari industri lain.

B. Landasan Teori

Landasan teori merupakan kumpulan definisi, konsep, dan proposisi yang telah terstruktur dengan rapi dan sistematis mengenai berbagai variabel yang ada dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini berfungsi sebagai dasar yang sangat tinggi dan penting dalam pelaksanaan penelitian, memberikan kerangka acuan yang jelas, mendalam, dan komprehensif bagi peneliti untuk memahami, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai aspek yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut. Landasan teori yang baik tidak hanya membantu dalam menjelaskan hubungan antara variabel, tetapi juga membimbing peneliti dalam merancang metodologi penelitian yang tepat, serta memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendetail mengenai konteks penelitian yang dilakukan.

1. Kinerja Karyawan

Prestasi kerja, juga dikenal sebagai kinerja aktual, mengacu pada pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja mencerminkan hasil atau totalitas keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas khusus, bukan sekadar sejumlah potensi atau variasi seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator, sasaran, atau standar lainnya (Hafid, 2018).

Menurut Lilawati & Mashari (2017), Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam tanggung jawabnya.

Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan mencakup hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh seorang individu atau kelompok, yang turut berkontribusi dalam mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari & Idris (2018), mereka mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Kualitas.

Mengukur sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Kualitas mencakup kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat keahlian yang tinggi dan memenuhi ekspektasi perusahaan.

b) Kuantitas.

Evaluasi seberapa produktif seorang karyawan dalam satu hari kerja, dengan memperhatikan kecepatan dan efisiensi pelaksanaan tugas. Kuantitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dengan kecepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.

c) Pelaksanaan Tugas.

Menilai sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan. Pelaksanaan tugas mencerminkan kemampuan karyawan untuk memahami, mengimplementasikan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat.

d) **Tanggung Jawab.**

Menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Tanggungjawab ini mencakup kewajiban moral dan etika dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, serta komitmen untuk memberikan hasil terbaik.

3. Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2015), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini perlu mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan.

Menurut Sinambela (2019) disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Oleh karena itu, peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Secara keseluruhan, kedisiplinan kerja melibatkan upaya meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dengan sukarela patuh pada persyaratan perusahaan, menghormati, dan mematuhi peraturan yang berlaku, serta mengembangkan potensi mereka. Kedisiplinan ini membantu mempertinggi dan membentuk integritas karyawan agar dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan kerja.

4. Faktor-faktor Disipin Kerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi praktik disiplin yang efektif di perusahaan, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2016). Faktor-faktor ini mencakup sebagai berikut :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor ini, baik yang berhubungan dengan pelatihan dan tindakan internal perusahaan maupun yang berhubungan dengan faktor eksternal, memiliki peran kunci dalam membentuk praktik disiplin yang efektif di lingkungan kerja.

5. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Santoso (2017) Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa perspektif disiplin kerja:

a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) adalah pendekatan disiplin yang berfokus pada hukuman terhadap individu yang melanggar aturan atau berperilaku buruk. Pendekatan ini bertujuan untuk menjadikan hukuman sebagai pembelajaran bagi individu dan memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran

b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) adalah pendekatan yang berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku atau tindakan yang tidak tepat. Tujuan utamanya adalah membimbing individu untuk memperbaiki perilaku mereka melalui pembinaan dan pelatihan.

c) Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspective*)

Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspective*) adalah pendekatan yang menekankan perlindungan hak dasar individu selama tindakan disipliner. Ini menekankan pentingnya menjaga hak-hak individu dalam proses disiplin dan memastikan bahwa tindakan disiplin tidak melanggar hak-hak tersebut.

d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) adalah pendekatan yang berfokus pada penggunaan disiplin hanya ketika konsekuensi positif dari tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya. Ini mengharuskan organisasi untuk mempertimbangkan apakah tindakan disiplin benar-benar diperlukan dan menguntungkan secara keseluruhan.

6. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hafid (2018) adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran.
- b. Ketepatan waktu kerja.
- c. Berpakaian seragam.
- d. Ketaatan terhadap aturan.

7. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selain itu, Menurut Wibowo (2016), setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

8. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan pada cara seseorang merasa terkait dengan pekerjaannya. Menurut Arda (2017), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a) Faktor Psikologis

Faktor ini berkaitan dengan aspek psikologis individu. Ini mencakup minat seseorang terhadap pekerjaan, tingkat ketenangan yang dirasakan dalam lingkungan kerja, sikap terhadap pekerjaan, serta bakat dan keterampilan yang dimiliki. Contoh dari faktor psikologis ini adalah seorang individu yang merasa senang dan termotivasi dalam melakukan

pekerjaannya karena merasa pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan bakatnya.

b) Faktor Sosial

Faktor ini melibatkan interaksi sosial antara individu dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja. Interaksi sosial yang positif, dukungan dari rekan kerja, dan hubungan yang baik dengan atasan dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mendapat dukungan dari mereka akan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

c) Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik tempat kerja dan pekerjaan itu sendiri. Ini termasuk jenis pekerjaan yang dijalani, waktu yang ditetapkan dan waktu istirahat, peralatan kerja yang tersedia, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, dan faktor-faktor fisik lainnya. Sebagai contoh, kondisi ruangan yang nyaman dan pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

d) Faktor Finansial

Melalui pemahaman faktor-faktor ini, perusahaan dan manajer dapat berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui identifikasi dan penyelesaian masalah yang mungkin timbul dalam setiap aspek ini. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif, serta mempertahankan karyawan yang kompeten dalam organisasi.

9. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Latief *et al.*, (2019), dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri: Pusat kepuasan utama terletak pada sifat pekerjaan itu sendiri. Ketika pekerjaan sesuai dengan minat, bakat, dan harapan karyawan, kepuasan kerja cenderung meningkat.
- b) Pendapatan: Faktor kompensasi, seperti upah dan pendapatan, juga memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasa lebih puas jika mereka dihargai sesuai dengan tugas yang mereka lakukan dan standar penghasilan umum.
- c) Kesempatan promosi: Peluang untuk naik jabatan dalam organisasi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang melihat peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karier cenderung merasa lebih puas.
- d) Hubungan dengan rekan kerja: Interaksi dengan rekan kerja dan hubungan di tempat kerja juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Rekan kerja yang mendukung dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- e) Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan sosial lingkungan kerja juga berperan dalam kepuasan kerja. Ketika aspek-aspek lingkungan kerja berfungsi dengan baik dan nyaman, itu cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja.

C. Kerangka Konsep

1. Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi. Aspek disiplin ini mencakup, misalnya, ketaatan terhadap waktu, seperti masuk kerja tepat waktu. Selain itu, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan petunjuk yang diberikan juga menjadi faktor penting. Seorang karyawan yang menunjukkan disiplin dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan akan memberikan dampak positif pada kinerjanya (Sinaga et al., 2019).

Ketika kita melihat seseorang yang berhasil mencapai tujuannya, disiplin sering kali menjadi tolok ukur yang positif. Disiplin kerja yang konsisten tidak hanya mencerminkan kesuksesan personal, tetapi juga memiliki dampak positif pada produktivitas seorang pegawai. seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016), menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin luar biasa hasil kerja (kinerja) yang dapat dicapai.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Cinta Manis.

2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Seorang pekerja yang merasa bahagia cenderung lebih produktif, dan produktivitas tersebut menciptakan kepuasan kerja. Jika prinsip ini diterapkan di dalam suatu organisasi, maka dapat diungkapkan bahwa organisasi dengan karyawan yang merasa puas cenderung menjadi lebih efektif, sehingga tingkat produktivitas pun dapat meningkat (Arda, 2017).

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang suboptimal. Sebaliknya, ketika karyawan merasakan kepuasan, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Cinta Manis.

3. Hubungan Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

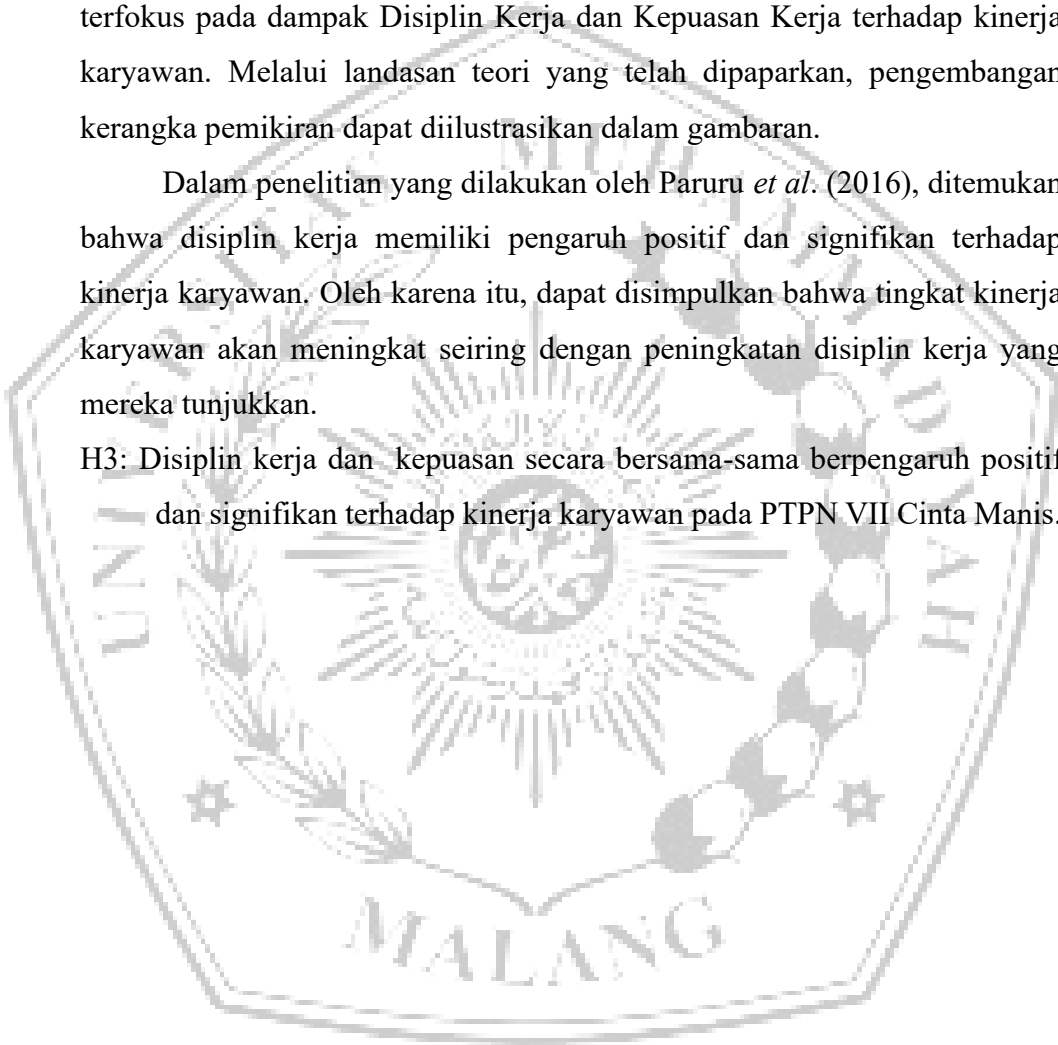
Pengaruh dari kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: kepuasan kerja memiliki dampak terhadap tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika seorang

karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaannya, maka tingkat kedisiplinan dan kinerjanya cenderung baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak tercapai dengan baik dari pekerjaan, maka tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan kemungkinan akan rendah (Arda, 2017).

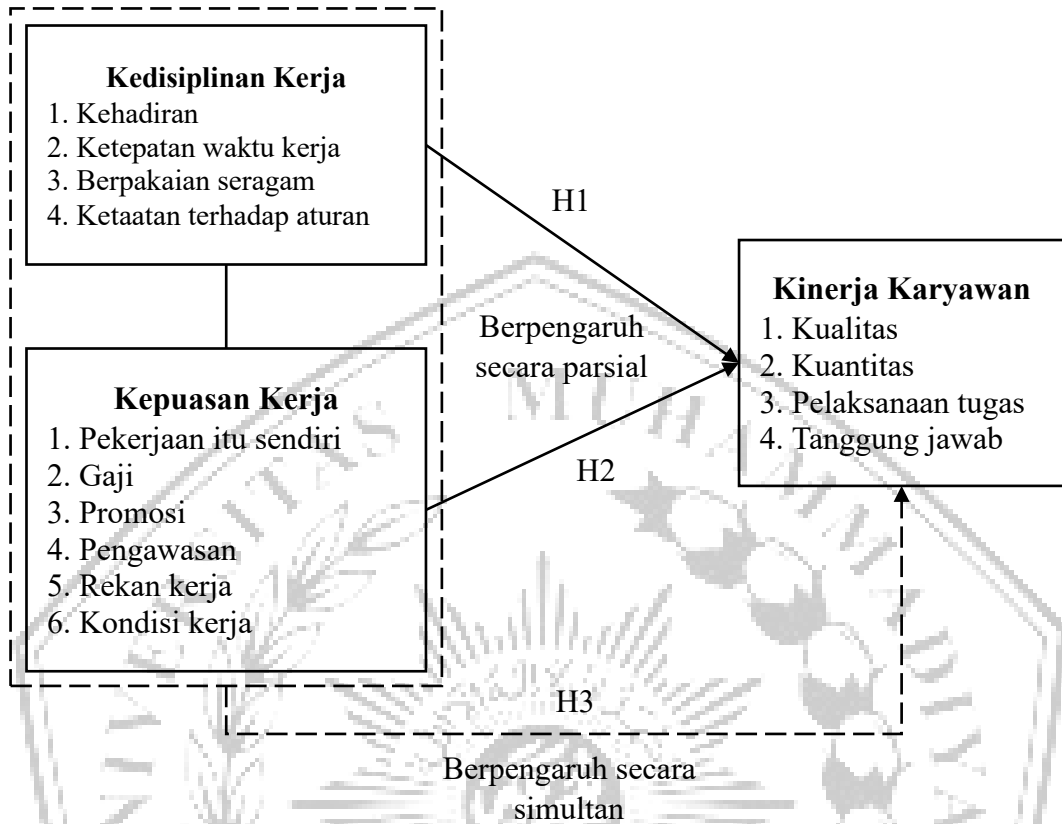
Dengan merujuk pada latar belakang permasalahan dan dasar teori yang telah dijelaskan sebelumnya, fokus pemikiran dalam penelitian ini terfokus pada dampak Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui landasan teori yang telah dipaparkan, pengembangan kerangka pemikiran dapat diilustrasikan dalam gambaran.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Paruru *et al.* (2016), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatan disiplin kerja yang mereka tunjukkan.

H3: Disiplin kerja dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Cinta Manis.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber : Peneliti 2024

Penggunaan kerangka pikir dilakukan untuk mempermudah pembuatan skripsi. Variabel kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja dihubungkan dalam Gambar 4.4 yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gambar diatas, alur pemikiran dalam penelitian ini adalah pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja.