

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara khusus, manajemen sumberdaya manusia memahami hubungan antara manajemen dan kerja sama karyawan di suatu entitas. Perihal ini yang terjadi di dalam organisasi, sehingga dapat menjadikan terwujudnya tujuan-tujuan yang terdapat didalamnya. Pengelolaan serta pengaturan sumber energi manusia bersumber pada visi organisasi menggapai tujuan organisasi, hingga diperlukan pengetahuan, tata cara serta pendekatan pengelola sumber daya manusia. Sri (2019)

Sesuai perspektif Edy (2021) manajemen sumber daya manusia ialah sesuatu perancangan, pengorganisasi, pengkoordinasi, pelaksana serta pemeriksaan terhadap pemasukan, pertumbuhan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, serta pembagian pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sri (2019) pengetahuan dan kemampuan yang di perlukan untuk mengendalikan metode pengelolaan sumber daya manusia secara optimal dalam memenuhi capaian tujuan khusus dikenal dengan manajemen sumberdaya manusia. Bersumber pada penafsiran manajemen sumberdaya manusia bagi semua pakar tersebut bisa ditarik simpulan kalau manajemen sumber daya manusia ialah mengupayakan buat tingkatkan mutu kerja karyawan sehingga bisa tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

###### **2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada berbagai fungsi yang dinyatakan Sukmawati (2020) yaitu :

###### **1) Perencanaan**

Mengatur pegawai secara efisien supaya cocok dengan yang dibutuhkan industri untuk menolong mewujudkan pencapaian perusahaan.

###### **2) Pengorganisasian**

Semua karyawan harus memastikan aspek pekerjaan, ikatan kerja, pelimpahan wewenang, kompak, serta pengaturan dalam susunan

organisasi. Perancangan adalah proses merancang pegawai secara efisien serta efektif agar cocok dengan kepentingan perusahaan untuk membantu mewujudkan pencapaian perusahaan.

3) Pengarahan

Tindakan memberikan intruksi kepada semua pegawai agar mereka mau berkontribusi dan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka dikena sebagai pengarahan.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengarahkan kontrol atas semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi kebijakan perusahaan dan melaksanakannya.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah penarikan, pemilihan, peletakan, penyesuaian, serta pengenalan karyawan untukenuhi keperluan perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah pembelajaran serta pelatihan, pengembangan karyawan proses kenaikan keahlian teknis, teoritis, konseptual, serta moral mereka.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pertukaran uang atau barang langsung serta tak langsung untuk layanan yang disediakan oleh pegawai untuk perusahaan dikenal dengan kompensasi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses mempertemukan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan guna menumbuhkan partisipasi yang harmonis dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan sesuatu bentuk aksi untuk melindungi ataupun membetulkan kondisi raga, mental serta kesetiaan para wakil supaya senantiasa bekerjasama hingga pensiun.

10) Kedisiplinan

Disiplin adalah kemampuan utama serta metode untuk menggapai tujuan sebab tanpa disiplin yang baik menggapai tujuan yang sangat ekstrim susah.

#### 11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah berhentinya ikutan pekerja dengan organisasi yang diketahui dengan sebutan pemecatan ataupun perpisahan. Kemauan karyawan, kemauan industri, kontrak kerja, pemutusan ikatan kerja, pensiun, serta aspek yang lain seluruh berkontribusi terhadap pemutusan ikatan kerja ini.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai perspektif Kadek (2019) tujuan manajemen sumberdaya manusia yaitu :

- 1) Saat merumuskan kebijakan sumberdaya manusia, manajemen harus menilai personel untuk memastikan bahwa organisasi mempertahankan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan produktif, yang senantiasa sigap menghadapi pertukaran, dan yang secara hukum memenuhi tanggungjawab kerja mereka.
- 2) Semua prosedur dan kebijakan sumberdaya manusia yang membantu perusahaan memperoleh tujuannya harus diterapkan dan dipelihara.
- 3) Berkontribusi pada penciptaan strategi dan arah keseluruhan organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan keterlibatan sumber daya manusia
- 4) Berikan manajer sumber daya manusia motivasi dan keadaan yang dia butuhkan untuk berhasil.
- 5) Tangani bermacam kondisi darurat dan titik kesulitan dalam hubungan perwakilan untuk memastikan bahwa pegawai tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuan.
- 6) Berfungsi sebagai alat komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan
- 7) Mempertahankan nilai dan tolak ukur organisasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

#### 2.1.2. Kepuasan Kerja

Natalia C. P. (2021) menegaskan bahwa semua individu memiliki kebutuhan yang melekat dalam kehidupannya. Manusia termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas yang berbeda karena keinginannya untuk memuaskan keinginannya. Keinginan manusia sangat bervariasi, dan jumlah pemenuhannya berbeda-beda pada tiap individu. Kepuasan kerja ialah disposisi emosional yang baik atas pekerjaan seseorang, ini ditandai dengan rasa senang dan ketertarikan yang kuat terhadap tugas yang dilakukan. Sedangkan seperti yang dikemukakan oleh (Palendeng & Bernarto, 2021) kepuasan kerja merujuk kepada kondisi emosional yang menggembirakan yang didapat melalui evaluasi pekerjaan individu dan hasil-hasilnya, yang pada dasarnya merupakan cerminan dari penilaian kualitas pribadi seseorang. Kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada atribut manusia, sikap, perilaku, serta faktor temporal dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap emosional yang mewakili pencapaian, pengendalian diri, dan prinsip etika karyawan yang memiliki ketertarikan kuat terhadap profesinya.

Kepuasan kerja mengacu kepada tingkat kepuasan dan kepuasan individu dalam melakukan tugas pekerjaannya. Seperti yang digagas oleh Hasibuan (2015) dalam Haryadi dan Wahyudi (2020) bahwa kepuasan kerja mengacu pada disposisi emosional dan kasih sayang mendalam yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, kepuasan atau ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya bersifat subjektif dan bergantung pada persepsi mereka mengenai keselarasan atau ketidaksesuaian antara aspirasi mereka dan hasil yang dicapai. Menurut Greenberg & Baron (2008) dalam Haryadi dan Wahyudi (2020), kepuasan kerja merujuk kepada sikap baik atau negatif yang dimiliki individu atas pekerjaan. Parameter yang dimasukkan dalam penelitian ini meliputi sifat pekerjaan, remunerasi, tingkat pengawasan, dan peluang kemajuan (Haryadi & Wahyudi, 2020).

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional subjektif yang mungkin buruk atau baik dalam kaitannya dengan pekerjaan individu. Kepuasan kerja berfungsi sebagai ukuran sikap individu terhadap pekerjaannya, termasuk sentimen baik dan negatif. Kebahagiaan kerja ialah suatu pendekatan dalam mencapai efektivitas perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan

berpotensi memudahkan komunikasi yang efektif diantara karyawan dan Perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi operasional. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap suatu pekerjaan yang terpengaruh dengan penilaian berbagai faktor yang berkenaan pada pekerjaan.

Memastikan kebahagiaan kerja sangat penting untuk menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat. kepuasan kerja mengacu pada disposisi emosional mengalami kesenangan dan kasih sayang terhadap pekerjaan seseorang. Pola pikir ini akan sangat mempengaruhi prestasi kerja, disiplin, serta semangat kerja. Kepuasan kerja mempunyai dampak langsung terhadap kedisiplinan pegawai, artinya ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka tingkat kedisiplinannya tinggi. Sebaliknya ketika kepuasan kerja tidak tercapai maka disiplin pegawai cenderung buruk (Surito et al, 2019) Karyawan yang merasakan tingkat kebahagiaan yang signifikan secara inheren akan meningkatkan dedikasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

#### 1) **Indikator Kepuasan Kerja**

Menuru (Jufrien & Sitorus,2021) kepuasan kerja ialah tindakan konkret yang ditunjukkan individu menjadi hasil kinerja kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini merumuskan ukuran kepuasan kerja yang meliputi:

- 1) Tugas yang ada
- 2) Mutu pengawasan
- 3) Hubungan interpersonal bersama teman kerja
- 4) Prospek kemajuan
- 5) Kompensasi

#### **2.1.3. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mengacu kepada pengaruh sosial yang kuat namun tak berwujud yang memotivasi individu di dalam organisasi untuk terlibat dalam aktivitas. Tanpa disadari, setiap orang dalam suatu perusahaan mengikuti norma-norma dan perilaku yang telah ditetapkan dan dianggap dapat diterima dan halal (Sutrisno, 2015) dalam Haryadi & Wahyudi (2020). Budaya organisasi menjelaskan dan menggambarkan seluk-beluk suatu organisasi.

Budaya organisasi dapat dinilai berdasarkan empat indikator utama: keterlibatan, konsistensi, fleksibilitas, dan tujuan (Haryadi & Wahyudi, 2020).

Budaya organisasi berkaitan dengan cara individu memandang atribut budaya organisasi, bukan preferensi pribadi mereka terhadap budaya tersebut. Oleh karena itu, budaya dapat dicirikan sebagai ungkapan deskriptif. Budaya organisasi mengacu pada penafsiran bersama yang diemban oleh seluruh individu di dalam perusahaan. Budaya organisasi mengacu pada norma dan nilai yang ditetapkan yang memandu tindakan dan perilaku individu dalam suatu organisasi. Setiap individu akan menyesuaikan diri dengan budaya dominan agar dapat memperoleh penerimaan di lingkungan.

Budaya organisasi berfungsi menjadi landasan dalam menyelesaikan permasalahan internal dan eksternal. Hal ini dilaksanakan secara terus menerus oleh sebuah kelompok yang kemudian disebarkan terhadap anggota baru menjadi metode yang cocok guna memahami, menganalisis, serta merespon secara emosional atas tantangan-tantangan tersebut. Budaya organisasi ialah suatu perangkat nilai, keyakinan, prediksi, serta acuan yang ditetapkan serta diterima secara luas di dalam suatu organisasi. Aturan-aturan ini menentukan perilaku dan pengambilan keputusan para anggotanya. Masalah yang berkaitan dengan struktur, koordinasi, dan manajemen suatu organisasi.

Budaya organisasi mencakup berbagai elemen fundamental dan difungsikan menjadi landasan dalam pembangunan lingkungan organisasi yang maksimal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut Mas'ud (2004) dalam (Hendra, 2020), budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai, makna, serta keyakinan bersama pada sebuah perusahaan. Ini difungsikan menjadi landasan perbuatan dan menjadi pembeda antar organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan identitas atau karakter utama suatu perusahaan yang dijunjung dan dilestarikan. Ciri-ciri utama yang membedakan budaya organisasi meliputi: otonomi individu, kecenderungan mengambil risiko, bimbingan, kohesi, dukungan manajerial, pengawasan, identitas, struktur insentif, kapasitas menangani konflik, dan norma komunikasi. Selain itu, ada tujuh atribut berbeda yang mendefinisikan budaya organisasi: inovasi dan kemauan mengambil

risiko, ketelitian, fokus pada pencapaian hasil, penekanan pada orang, penekanan pada kerja tim, ketegasan, dan stabilitas.

**1) Indikator Budaya Organisasi**

Hari (2019) menjelaskan indikator budaya organisasi mencakup:

- 2) Mempertimbangkan secara kreatif potensi bahaya, termasuk:
  - 1) Mengembangkan konsep-konsep inovatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan
  - 2) Mengambil risiko dengan keberanian untuk mengembangkan ide-ide inovatif
- 3) Berfokus pada pencapaian hasil, seperti:
  - 1) Menetapkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan
  - 2) Menjalankan penilaian atas perolehan pekerjaan yang sudah dijalankan
- 4) Memenuhi kebutuhan seluruh pegawai, yang meliputi:
  - 1) Memastikan kepuasan dalam keterlibatan dan pelaksanaan tugas
  - 2) Memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai
- 5) Teliti dalam melaksanakan tugas, termasuk:
  - 1) Memastikan bahwa setiap tugas dilakukan dengan teliti
  - 2) Kebenaran hasil kerja

**2.1.4. Insentif**

Insentif berfungsi sebagai mekanisme untuk memotivasi pekerja agar bekerja pada tingkat tertinggi dengan menawarkan pendapatan tambahan di luar kompensasi atau upah tetap. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Ungkapan "sistem insentif" mengacu pada sistem pembayaran gaji yang secara langsung ataupun tidak langsung memiliki kaitan pada profitabilitas perusahaan atau persyaratan kinerja karyawan. Kompensasi dan insentif saling berkaitan erat, dan insentif merupakan bagian penting dari kompensasi. Keduanya memainkan peran penting dalam mencapai sasaran serta tujuan organisasi secara menyeluruh. Insentif bisa didefinisikan mengacu kepada remunerasi yang sesuai bagi



pekerja yang melampaui tolok ukur kinerja mereka. Insentif berfungsi sebagai katalis bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas staf secara keseluruhan.

Insentif merupakan kompensasi lanjutan yang diberi untuk individu khusus yang telah melewati tingkat kinerja yang diharapkan. Insentif ini berfungsi sebagai mekanisme yang digunakan oleh para pendukung cita-cita adil untuk memberikan remunerasi. Sebagaimana dikemukakan Flippo dalam Hasibuan (2009), insentif digambarkan sebagai kompensasi yang pantas dan adil yang diberikan kepada karyawan terkait usahanya mencapai visi perusahaan. Sedangkan sebagaimana dikemukakan oleh Sikula dalam Hasibuan (2009), insentif mengacu pada semacam kompensasi atau penggantian yang diberikan sebagai pengakuan atas layanan yang diberikan. Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja secara efektif. Dimana pada intinya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Korporasi mengantisipasi penerima insentif akan mengalami lonjakan semangat atau semangat yang akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas. Hal ini pada gilirannya akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Bagi pekerja, insentif berfungsi sebagai alat untuk memenuhi tuntutan mereka sendiri.

### **1) Indikator Insentif**

Sesuai perspektif Hasibuan (2013) , berbagai indikator insentif mencakup:

- 1) Kinerja, sistem insentif ini menetapkan korelasi langsung antara jumlah imbalan dan kinerja yang diperlihatkan individu terkait. Oleh karena itu, besaran insentif bergantung kepada kuantitas hasil yang dicapai selama masa kerja yang ditentukan oleh karyawan. Pendekatan ini bisa diimplementasikan saat hasil pekerjaan dinilai dengan penggunaan kuantitatif. Sehingga, strategi tersebut berpotensi memotivasi individu yang tidak begitu produktif agar mencapai peningkatan produktivitas. Lebih lanjut, ini sangat memberi



keuntungan pada bagi individu yang mempunyai kecepatan luar biasa serta keterampilan tingkat lanjut. Sebaliknya, hal ini merugikan bagi pekerja yang memiliki kecepatan kerja yang lamban atau individu yang sudah lanjut usia.

- 2) Lama Kerja, besaran insentif ditentukan tergantung pada durasi penyelesaian tugas karyawan. Pendekatan penghitungan dapat digunakan setiap jam, harian, mingguan, atau bulanan. Biasanya, pendekatan ini digunakan ketika ada tantangan dalam melaksanakan strategi penawaran penghargaan berdasarkan kinerja.
- 3) Senioritas, sistem insentif ini ditentukan oleh senioritas ataupun durasi kerja karyawan di bisnis. Konsep dasarnya yakni pekerja senior memperlihatkan rasa setia yang kuat dari karyawan yang terlibat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika senioritas seorang karyawan meningkat, pengabdian mereka kepada perusahaan meningkat, dan mereka menjadi lebih stabil dan tenang di dalam organisasi. Kelemahan utama dari strategi ini adalah pekerja senior mungkin tidak memiliki talenta yang luar biasa atau unggul. Oleh karena itu, kemungkinan besar karyawan muda yang memiliki kemampuan luar biasa akan diawasi oleh karyawan senior yang tidak memiliki kemampuan luar biasa. Mereka naik ke posisi kepemimpinan bukan karena kemampuan mereka, namun karena masa jabatan mereka yang luas. Dalam keadaan seperti itu, pekerja junior yang bermotivasi tinggi dan kompeten dapat memilih untuk keluar dari entitas bisnis ataupun agensi tersebut.
- 4) Kebutuhan, menunjukkan bahwa insentif karyawan ditentukan oleh tingkat urgensi keinginan mereka akan standar hidup yang memuaskan. Hal ini berarti bahwa insentif yang diberikan adalah adil dan cukup untuk memenuhi persyaratan penting, dengan menyeimbangkan antara kelebihan dan kekurangan. Faktor-faktor tersebut memudahkan kemampuan pekerja untuk berkembang pada entitas bisnis.
- 5) Keadilan dan Kelayakan Keadilan, pada suatu sistem insentif tidak memerlukan perlakuan yang sama bagi semua orang, namun harus didasarkan pada korelasi antara tingkat pengorbanan (input) dan imbalan (output) yang sesuai. Semakin besar pengorbanannya, semakin besar pula insentif yang diharapkan. Sehingga, evaluasi harus fokus pada pengorbanan yang diminta

oleh posisi tertentu. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh individu yang menduduki suatu pekerjaan menentukan masukan untuk posisi tersebut. Akibatnya, semakin besar hasil yang diharapkan. Persepsi pekerja mengenai keadilan sangat mempengaruhi respon mereka terhadap insentif yang mereka terima, karena hal tersebut memainkan peranan penting dalam memotivasi mereka. Selain persoalan keadilan dalam menawarkan insentif, penting juga untuk mempertimbangkan masalah kepraktisan. Disarankan untuk melakukan perbandingan antara tingkat insentif yang ditawarkan oleh perusahaan kita dan yang diberikan oleh organisasi lain yang beroperasi di industri serupa. Jika insentif yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut relatif lebih rendah dibanding yang diberi oleh perusahaan lainnya, hal tersebut dapat menyebabkan masalah seperti penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini dapat terwujud dalam berbagai cara, yang berasal dari ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang ditawarkan.

- 6) Evaluasi jabatan, suatu proses yang bertujuan dalam penilaian dan perbandingan nilai suatu peran kerja tertentu atas peran lainnya pada sebuah entitas bisnis. Hal tersebut pun mencakup keterlibatan penilaian nilai komparatif ataupun biaya suatu posisi dalam menciptakan hierarki saat menetapkan insentif (Almaududi et al., 2021).

#### **2.1.5. Disiplin Kerja**

Salah satu aspek yang cukup memengaruhi sumberdaya manusia yakni faktor kedisiplinan. Disiplin ialah aspek operasional kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Siswanto (2013) dalam Nurjaya (2021) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap menunjukkan rasa hormat, ketaatan, dan ketaatan pada peraturan baik tertulis ataupun tidak. Hal ini juga menyangkut kemampuan untuk memenuhi peraturan tersebut tanpa menghindari konsekuensi pelanggaran tugas dan tanggung jawab seseorang.

Disiplin, sebagaimana didefinisikan Hasibuan (2016) dalam Nurjaya (2021) mengacu pada pengakuan dan kesiapan individu secara sadar untuk mematuhi kebijakan tempat kerja dan standar masyarakat. Sutrisno (2016) dalam (Nurjaya, 2021) mengartikan disiplin kerja sebagai ketaatan individu terhadap

norma dan prosedur yang telah ditetapkan, termasuk tindakan, perilaku, dan sikap yang selaras dengan aturan tertulis dan tak tertulis organisasi. Menurut Rivai (2011) dalam (Nurjaya, 2021) menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi menjadi alat manajerial dalam menjalin komunikasi secara efektif dengan pekerja, memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan kepatuhan terhadap semua hukum bisnis. Sedangkan Handoko (2014) dalam (Nurjaya, 2021) mengartikan disiplin sebagai praktik manajerial yang menegakkan norma-norma organisasi. Berdasarkan sudut pandang ini, standar peraturan perusahaan akan didasarkan pada sejauh mana pekerja mematuhi standar dan prosedur, serta efektivitas upaya perusahaan dalam menegakkan disiplin karyawan. Secara khusus, hal ini mencakup penilaian apakah karyawan telah menerapkan standar dan proses yang relevan dan seberapa berhasil perusahaan menindaklanjuti disiplin kerja karyawan:

- 7) Frekuensi kehadiran: Frekuensi kehadiran dijadikan faktor kunci pada penilaian sejauh mana kedisiplinan pegawai. Frekuensi kehadiran yang semakin tinggi menunjukkan semakin tingginya disiplin kerja di kalangan karyawan. Indikator frekuensi kehadiran dinilai dengan mempergunakan dua metrik yakni kehadiran karyawan tepat waktu dan ketidakhadiran karyawan.
- 8) Tingkat kewaspadaan: Anggota staf karyawan yang secara konsisten menunjukkan ketelitian dan ketelitian dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat kesadaran diri dan perhatian yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Tingkat perhatian karyawan dinilai melalui penggunaan dua indikator yakni Akurasi dan Perhitungan.
- 9) Ketaatan terhadap standar kerja: Pegawai harus menepati setiap standar kerja yang diatur sejalan atas peraturan serta instruksi kerja untuk mencegah kecelakaan kerja dan memastikan penghindarannya. Indikator yang digunakan untuk menilai kepatuhan terhadap standar kerja antara lain ketaatan terhadap norma dan prosedur kerja, serta rasa tanggung jawab.
- 10) Etika kerja: Setiap pegawai wajib memiliki etika kerja untuk menumbuhkan lingkungan yang harmonis dan saling menghormati di antara pegawai. Pengukuran etos kerja mencakup beberapa variabel, antara lain

terciptanya lingkungan yang harmonis dan penanaman sikap saling menghormati (Nurjaya, 2021).

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini menjadi bahan acuan bagi peneliti untuk menghindari persamaan terhadap penelitian yang sebelumnya, sehingga peneliti perlu membuat tabel untuk menunjukkan perbedaan serta persamaan yang dimuat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dijalankan oleh peneliti. Adapun tabel yang dipaparkan oleh peneliti yaitu mencakup :

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No	judul	Nama Penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin kerja, terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan	(Hanafia, 2020) Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Ekonomi, Manajemen)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja.
2	Pengaruh Kecerdasan Emosional,	(Ahmad et al., 2023) Jurnal Ekonomi	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya

	Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia	dan Akuntansi		kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi. Kecerdasan emosional, di sisi lain, tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif.
3	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng	(Dewi & Supartawan, 2023) Jurnal Riset Entrepreneurship	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng diberi pengaruh oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja.
4	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv.Abankirenk Yogyakarta	(Ayu Puspitas Sari et al., 2021)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di CV. Abankirenk Yogyakarta dipengaruhi secara

				positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja.
5	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	Evi Damayanti (2020) <i>Economic Education Analysis Journal</i>	Penelitian Kuantitatif	Kepuasan kerja guru diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kompensasi lingkungan kerja.
6	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja	Krisnaldy (2019) Jurnal Semarak	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif oleh iklim organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
7	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren	Nuurl Inayah (2021) Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam		Secara simultan, kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan oleh kompensasi Islami dan budaya organisasi.
8	Pengaruh Pengembangan	Ganis Aliefiani Mulya Putri	Penelitian Kualitatif	Kepuasan kerja karyawan

	Karier, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)	(2023) Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi	Deskriptif dan <i>Library Research</i>	dipengaruhi oleh pengembangan karier dan budaya organisasi.
9	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja : Studi kasus pada karyawan Perusahaan Sektor Restoran	Adelestari Surya (2023) Jurnal Penelitian Pendidikan	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif namun tidak signifikan oleh budaya kerja.
10	Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Murex Dive Resort	Rinny Binanggal (2024) Jurnal LPPM Bidang ekonomi, social, budaya, dan hukum.	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada Murex Drive Resort diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh insentif dan promosi jabatan. Sementara itu, profesionalisme memengaruhi kepuasan kerja



				secara positif tetapi tidak signifikan.
11	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT.Surya Kembar di Gianyar	I Gusti Ayu Yurika Dewi (2024)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya semangat kerja diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi. Begitu pula, kepuasan kerja juga memengaruhi semangat kerja secara signifikan dan positif. Selain itu, budaya organisasi memengaruhi semangat kerja melalui kepuasan kerja secara tidak langsung.
12	Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap Loyalitas karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Cv.Mala Sari	Syati manaharawan siregar (2022)  Jurnal ekonomi & Ekonomi Syariah	Penelitian Kuantitatif	Pada CV. Mala Sari, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh insentif dan pengembangan karir, dengan loyalitas karyawan

				menjadi variabel yang terpengaruh.
13	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di rumah sakit Gunung Maria Tomohon	Frankly Oktavian Palendeng (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulung	Penelitian Kuantitatif	Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif oleh insentif finansial, motivasi kerja, dan insentif non-finansial.
14	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	I Gede Agus Surya Gunawan (2020) E-Jurnal Manajemen	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif oleh insentif finansial, insentif non-finansial, dan motivasi kerja.
15	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Febrian Enriko (2022) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan

				insentif.
16	Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	Sestriani, Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd (2019)  Jurnal EcoGen	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh insentif dan budaya organisasi.
17	Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT. BSI KC Medan S Parman)	Novia Sari (2023)  Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam	Penelitian Kuantitatif	Kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan oleh insentif karyawan, jaminan sosial, dan prestasi kerja secara bersamaan.
18	Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia cabang Kota Manado	Rizki Reinaldi Thanan (2021)  Jurnal Administrasi Bisnis	Penelitian Kuantitatif	Secara keseluruhan, kepuasan kerja para driver Grab Car di Kota Manado dipengaruhi secara positif oleh gaji, insentif, dan bonus.
19	Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan	Aynun Jariah (2022)  <i>Window of Nursing Journal</i>	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh

	Kerja pada Perawat			keperawatan dan insentif, sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
20	Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.BFI Finance Indonesia TBK. Cabang Sunter	Edward Efendi Silalahi (2023)	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk dipengaruhi secara signifikan secara bersamaan oleh pengembangan karir dan insentif.
21	Pengaruh Insentif, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai	Mutiara Ayu Hermawan (2023)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya komitmen kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh pemberian insentif, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
22	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap	Risky pratama (2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil pengujian simultan antara kepuasan kerja

	Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur	Jurnal Riset Manajemen		dengan disiplin kerja dan budaya organisasi memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan.
23	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Pintu Mas Bogor	Ilham Kudratul Alam (2020)	Penelitian Deskriptif	Secara simultan, kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.
24	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan	Ali Nurdin (2023) Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi	Penelitian Kuantitatif	Hasil olah data menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi dan disiplin kerja.
25	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja	Amalia Nur Rochma (2020)	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, telah terbukti bahwa kepuasan kerja

	terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO			dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
26	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PETROLOG INDAH BALIKPAPAN	Rahmawati Dewi Safitri () Jurnal Media Riset Ekonomi	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan di PT. Petrolog Indah Balikpapan diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja, motivasi, serta lingkungan kerja.
27	Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja	Muslim Sipatuhar (2023) Jurnal Bisnis Mahasiswa	Penelitian Kuantitatif	Kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja, kualitas kerja, dan insentif.
28	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai karyawan PT.Medico Berkat Abadi	Yuzril Ihza Alfani Maulana (2023)	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

29	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai puskesmas Pondok Tinggi	Annisa Dwinta (2022)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi kerja.
30	Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Rosalia Indah Transport Surakarta	Rizal Budi Antoni (2023)  Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi	Penelitian Kuantitatif	Secara bersamaan, kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Indah Transport Surakarta dipengaruhi secara signifikan oleh spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja.

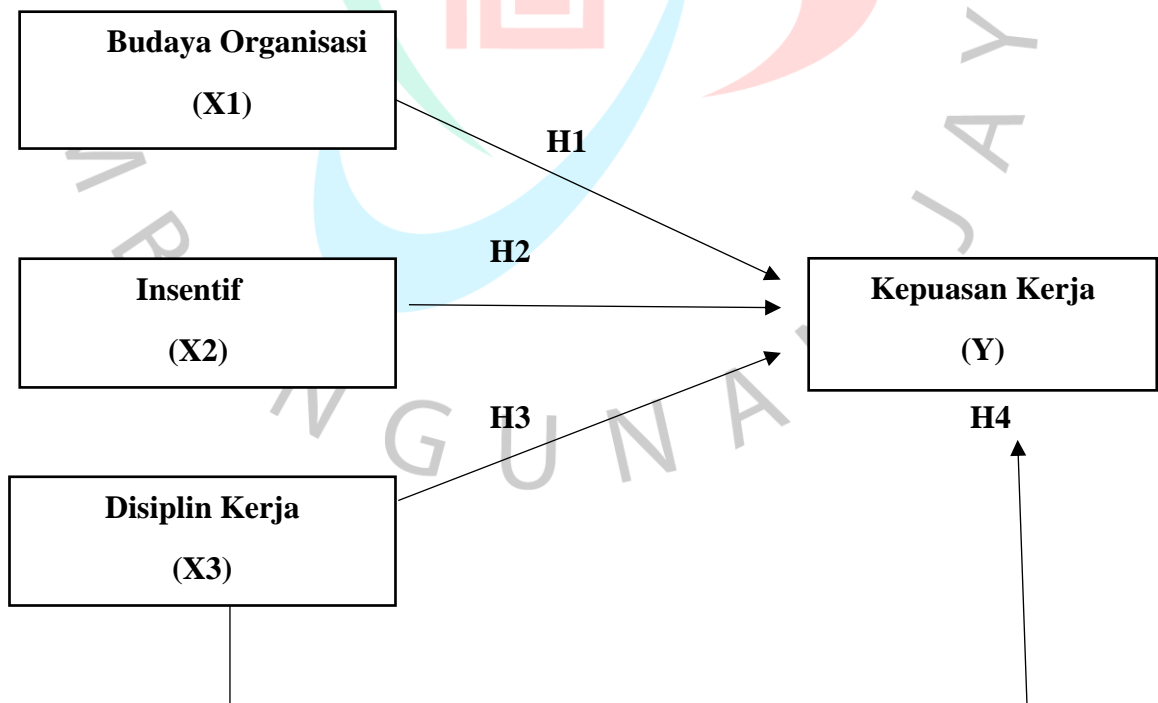
Sumber : Data Publikasi, Diolah oleh peneliti (2024)

Sesuai hasil kajian literatur terdahulu yang sudah di paparkan oleh peneliti diketahui bahwa didapati perbedaan dan persamaan dalam penelitian yang dijalankan oleh peneliti dengan penelitian yang terdahulu. Dalam perbedaannya ialah penelitian ini menggabungkan ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja. Sementara, persamaan yang didapat pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah keduanya hendak mengetahui terkait dengan Kepuasan Kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Lebih lanjut, penelitian ini juga hanya difokuskan kepada objek berupa karyawan Haka Dimsum Shop sehingga berbeda dengan penelitian sebelumnya.



### 2.3 Kerangka Berpikir

Hubungan antara pengaruh organisasi, insentif, dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Organisasi yang memberikan struktur yang baik, komunikasi yang efektif, dan peluang pengembangan karir cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Seiring itu, sistem insentif yang adil dan transparan dapat memberikan dorongan motivasional yang kuat bagi karyawan, menciptakan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang profesional dan meminimalkan konflik internal. Ketika ketiga faktor ini saling berinteraksi secara positif, karyawan cenderung merasa terlibat, termotivasi, dan meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian bisa menghasilkan peningkatan produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang. Sehingga, pemahaman yang baik mengenai dinamika kompleks diantara organisasi, insentif, serta disiplin kerja menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat serta mendukung keberhasilan bersama.



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

Adanya kerangka berfikir seperti gambar di atas pada penelitian ini didapati empat variabel yang digunakan yakni terdapat Budaya Organisasi (X1), Insentif (X2), Disiplin Kerja (X3), serta variabel terkait yaitu Kepuasan kerja (Y). Dapat diketahui juga bahwa Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Bersumber dari Unaradjan (2019), hipotesis mengacu kepada solusi sementara atas suatu permasalahan yang dibanding oleh seorang peneliti. Berasal melalui acuan teori ataupun analisis yang perlu dievaluasi keabsahannya. Faktanya harus dievaluasi sebab tanggapan yang diberi kini hanya didasarkan oleh hipotesis terkait, dan tidak didukung oleh bukti faktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Berdasarkan informasi ini, dapat dibuat hipotesis berikut:

### **2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi mencakup partisipasi seluruh pemangku kepentingan, termasuk pengalaman kolektif, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang mendasarinya. Diharapkan bahwa anggota organisasi akan menunjukkan sikap ini dalam pekerjaan dan interaksi mereka, baik secara internal ataupun eksternal, guna memenuhi capaian tujuan perusahaan secara efektif.

**H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.4.2 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja**

Insentif ialah persepsi responden terhadap gaji yang diterima karyawan atas kinerja dan kontribusinya terhadap Perusahaan.

**H2 : Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Sesuai perspektif Yuliantini & Santoso, (2020) disiplin kerja ialah strategi manajerial yang dipergunakan dalam berinteraksi secara efektif dengan pekerja guna memotivasi mereka untuk mengubah perilakunya, dengan tujuan mencapai peningkatan kesadaran dan keinginan mereka terkait pemenuhan kepatuhan standar perusahaan serta berbagai norma masyarakat.

### **H3 : Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

#### **2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Teori keseimbangan menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Teori ini melibatkan tiga elemen keseimbangan yaitu input, outcomes, serta comparison. Adapun Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja termasuk dalam elemen Input dan Outcomes Dimana ketiga factor tersebut dapat menciptakan Kepuasan Kerja pada karyawan Dimana karyawan merasa mendapatkan keadilan dalam bentuk Insentif dari Perusahaan. Artinya, terdapat hubungan yang positif Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

#### **H4 : Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.**