

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam setiap instansi atau organisasi, penting untuk memiliki sistem yang dapat meningkatkan semangat kerja organisasi. Salah satu contohnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat terpenuhi jika kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dapat tercipta dengan baik. Setiap individu akan dengan senang hati melakukan kegiatan positif dan membantu pemimpinnya mencapai tujuan organisasi jika mereka merasa puas. Namun, jika seseorang tidak puas, mereka akan bersikap negatif dan tidak dapat membantu pemimpin mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi adalah kondisi ideal yang diinginkan oleh setiap organisasi, namun sering kali menghadapi kendala terkait dengan faktor internal perusahaan.

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah berbagai kekuasaan yang melibatkan bawahan secara langsung untuk melakukan perubahan. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting dalam memotivasi karyawan. Sikap dan perilaku seorang karyawan yang ditunjukkan dengan kesediaan, kesadaran, dan ketulusan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya merupakan upaya untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, kesediaan dalam bekerja akan menciptakan kepuasan kerja, bagi karyawan yang bekerja dengan baik, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja adalah tanda dari perasaan senang dan puas atas pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini. Kepuasan ini berasal dari kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan para pegawai dengan baik, seperti mencapai tujuan pekerjaan, dinamika lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang mendukung kinerja pegawai, kepuasan terhadap pekerjaan ini dapat terlihat melalui tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, pencapaian, dan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya saat ini. Sikap ini dapat terlihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prestasi kerja yang terlihat dari mereka.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada peran pemimpin di dalamnya. Kepemimpinan memiliki peran yang penting dan strategis dalam manajemen organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab dalam menetapkan tujuan, merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengendalikan semua sumber daya yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang memuaskan bagi karyawan sehingga mereka tidak hanya mampu bekerja, tetapi juga bersedia bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Selain melalui daya kreativitas,

pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berda dilingkungan perusahaan untuk meningkatkan efesiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal (Jufrizen, 2017: 148).

Fungsi seorang pemimpin sangat penting dalam menjalankan organisasi perusahaan. Selain memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan, pemimpin juga harus mampu memberikan visi dan misi yang jelas agar organisasi dapat mencapai tujuan awalnya. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya, kinerja serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, namun yang terpenting adalah kemampuan berkomunikasi dan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan perusahaan dapat bersaing dan menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih baik.

Selain kepemimpinan, faktor yang berhubungan dengan kepuasan berikutnya adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan dalam organisasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan efisien. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih (2017:97), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) akan menunjukkan keberhasilannya melalui kedisiplinan karyawan dalam menghargai waktu dan mematuhi aturan perusahaan. Kedisiplinan ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan,

sehingga perusahaan sering kali memberlakukan peraturan dan pedoman yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan untuk memastikan agar mereka tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan sasaran khusus yang telah ditetapkan untuk setiap unit kerja perusahaan.

Ukuran yang digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan disiplin atau tidak dapat dilihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efisien dan efektif. Jika seorang karyawan semakin mencintai pekerjaannya, maka disiplin tersebut perlu seimbang, salah satunya adalah tingkat kesejahteraan. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan dapat hidup dengan layak. Dengan hidup yang layak, karyawan akan lebih tenang dalam menjalankan tugasnya, dan ketenangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin.

Pelindo Daya Sejahtera (PDS) merupakan anak perusahaan dari PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yang bergerak dibidang jasa penyediaan tenaga alih daya dan perawatan fasilitas. Pendirian PDS merupakan bentuk komitmen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja alih daya dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan profesional, tanpa mengabaikan asas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa tenaga alih daya (labor supply), Pelindo Daya Sejahtera (PDS) berkomitmen untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh tenaga alih daya minimal sesuai ketentuan

bidang. PDS percaya bahwa pelayanan prima bagi seluruh mitra kerja tidak bisa lepas dari pemenuhan hak dan kesejahteraan bagi seluruh pekerjanya.

Saat ini, PDS telah mengelola lebih dari 16.000 tenaga alih daya yang tersebar di seluruh area kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Grup dengan jenis pekerjaan mulai dari tenaga pengamanan, operator alat angkat dan angkut, back office support, tenaga kebersihan, help desk, IT support, hingga customer service. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki sikap hebat, disiplin, dan memiliki kompetensi tinggi yang mampu melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawab.

Untuk mengungkap fenomena terhadap disiplin karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera maka peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan, Hasil wawancara tersebut masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, mereka sering datang terlambat dan pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai. Mayoritas karyawan di perusahaan ini hanya bekerja sesuai perintah dan tidak mau berinisiatif untuk mengambil dan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera masih kurang, Hal ini didukung oleh hasil pra survei yang telah dilakukan.

Dalam konteks PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera, terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya kepuasan adalah karyawan merasa tidak puas dengan

insentif yang tidak tepat waktu dan kurangnya tunjangan yang diberikan. Akibatnya, beberapa karyawan menjadi kurang semangat, mudah lelah, dan bosan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dilingkungan kerja. Berdasarkan hasil pra survei bahwa kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera kondisinya masih belum terlalu baik.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kerajinan dan pegawai.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dan mengakhiri pekerjaan lebih awal.
3. Masih terdapat pegawai yang bersikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang diberikan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Pelindo Daya Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga alih daya pada PT Pelindo Daya Sejahtera?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga alih daya pada PT Pelindo Daya Sejahtera?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Daya Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT Pelindo Daya Sejahtera.

### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai rujukan untuk melihat aspek apa saja yang menjadikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

### **3. Bagi Pembaca**

Untuk memberikan dan menambah pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Gaya Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Gaya kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan adalah cara bagaimana para manager berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Gaya ini mungkin otokratis atau demokratis, keras atau lunak, formal atau tidak formal. Gaya yang digunakan oleh manager akan dipengaruhi oleh kultur dan nilai nilai perusahaan. Gaya ini tidak tergantung kepada tingkat perilaku individu tetapi juga akan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dimana orang-orang ditempatkan (Amstrong dalam Atto'illah,2014:3)

Hasibuan (2014:23) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Arifin et al (2019:23) kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi dan loyalitas para

karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing, orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (Personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Amirullah (2017:43) mengemukakan faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah :

- a. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
- b. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
- c. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seseorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

### **2.1.1.3. Manfaat Gaya Kepemimpinan**

Manfaat penerapan prinsip dan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan birokrasi

dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim.

Menurut Rumondan (2021:30) mengemukakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
- 2) Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif, namun metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi
- 3) Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala
- 4) Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik didalam maupun diluar sistem organisasi
- 5) Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi

Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan diatas maka disimpulkan bahwa seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan karyawannya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang bakat karyawannya.

#### **2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2017:27) menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan

terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan, Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Menurut Citra dan Fahmi (2019:2019) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian para kesejahteraan bawahan
- f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi dan Bahri (2020:237), disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.

Menurut Isvandiari (2018:19), disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Mardi (2016:128), disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya, Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa

senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Mardi, 2016:129).

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Pratama (2017:87) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

pada karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri seperti ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar kedisiplinan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggarannya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

### **2.1.2.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya untuk tindakan disiplin yang berlaku bagi semua, tidak memilih, dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manager atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Handoko (2019:7) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

### 3) Aturan Kompor Panas

Adalah aturan ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

### 4) Disiplin Progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Pangastuti (2019:9), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

#### 2. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda berdasarkan penilaiannya sendiri. Semakin tinggi penilaian kegiatan dirasakan dan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasannya dengan kegiatan tersebut.

Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019:116) kepuasan kerja adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013:117) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Widodo (2015:169), mengemukakan bahwa pemenuhan kepuasan merupakan kondisi yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat abstrak dan sangat tergantung pada perorangan yang menyangkut lingkungan pada tempat.

Selanjutnya Sutrisno (2014:74) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Pegawai atau karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan menjadikan pekerjaannya sebagai bagian dari hidupnya, dan hal itu dapat berjalan dengan baik jika lingkungan kerjanya menyenangkan dan memuaskan, Apakah seorang karyawan senang dengan pekerjaannya atau tidak tergantung pada interaksi mereka dengan lingkungan kerja mereka dan bagaimana mereka melihat keadaan pikiran mereka.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

#### 5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

#### 2.1.3.3. Teori Kepuasan Kerja

Dikemukakannya teori kepuasan kerja guna mengungkapkan hal apa saja yang bisa membuat orang lain puas terhadap pekerjaannya. Priansa (2016:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

##### a. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*.

*hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

##### b. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antar hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

### 2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

#### 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

#### 2. Upah

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

#### 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

#### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

#### 5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Kesimpulan
1	Muhammad Elfi Azhar, Deissya	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebagai	Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020)	Variabel Intervening pada PT Mitra Abadi Setiacargo	terhadap Kepuasan kerja secara parsial maupun simultan.
2	Intan Amalia, Sri Maria, Herlina, Zaenudin T dan Finny Redjeki (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Medika Sarana Bandung.	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Taufik Qarismail, Prayekti, (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Westlake Resort Yogyakarta.	Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Shella Oktavia, Yanuar (2022) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Gita Nopita Sari, Sri Eka Astuningsih (2021) Jurnal Manajemen dan Bisnis	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Lia Fransisca, M Tony Nawawi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Perfect Companion Indonesia )	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perfect Companion Indonesia.

Sumber : Peneliti (2024)

Dari hasil analisis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variable Disiplin dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

### **2.3.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan**

Pada umumnya kepuasan kerja karyawan dapat tercipta jika atasan bersikap royal, pengertian, mendengarkan pendapat atau keluh kesah karyawannya, selalu memberikan pujian atas hasil kerja karyawannya dimana hal tersebut merupakan penentu dalam kepuasan kerja karyawan (Karabina, 2016).

Hasil penelitian Siagian & Khair (2018), Taufik Putranto, dan Astuty & Zuniasih (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan seorang pemimpin yang memiliki keterampilan dalam membimbing dan memahami keinginan karyawannya akan mendorong semangat kerja karyawan untuk lebih efektif dalam bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan akan selalu meningkat.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan**

Fathoni dalam Nugrahaningsih (2017: 66) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kepuasan kerja akan dirasakan apabila pekerjaannya memiliki sikap kedisiplinan yang baik pula, maka dari itu bukan

hanya dengan pegawai yang telah termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang tepat, tetapi tidak akan lebih baik apabila karyawan nya tidak mengoptimalkan kedisiplinan kerja yang baik, sudah pasti disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja.

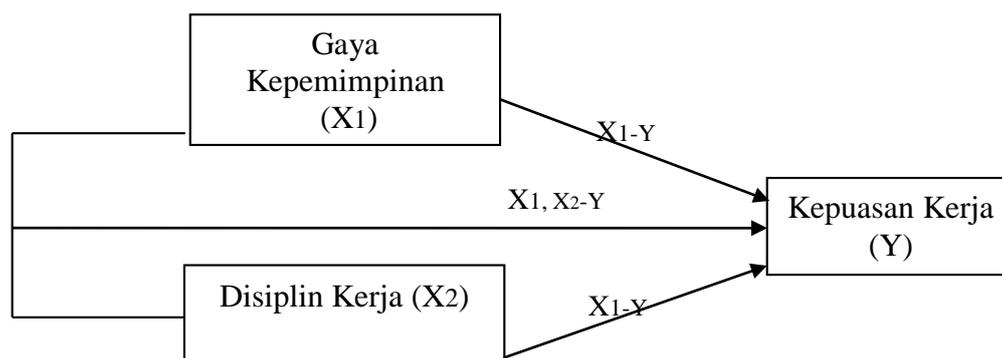
Hasil Penelitian Pratama, (2017:61) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan anatar disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukakan oleh Ong et.al (2021:179), tercantum dalam *Juornal International Sosial, Science and Business* menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dengan variabel X lainnya.

### **2.3.3 Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

Menurut Siallagan (2016:315), gaya kepemimpinan berdsarkan hasil penelitian dinilai baik. Ada beberapa aspek yang dinilai baik tapi masih ada yang dibawah rata-rata dari indikator lain, yang pertama pada dimensi gaya demokratis dengan indikator pemimpin dalam mensinkronisasikan tujuan organisasi oleh pimpinan kepada karyawannya. Cara mengoptimalkannya pemimpin sebaiknya lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya agar organisasi dapat berjalan lancar. Pada indikator pemimpin dalam mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan. Cara mengoptimalkannya pemimpin agar meningkatkan kerja sama terhadap karyawan agar dapat mencapai tujuan lebih baik lagi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siallagan (2016:321) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis pene

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
- c. Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera