

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a) Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan tindakan yang positif dari karyawan atau pegawai meliputi perasaan dan sikap terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Badeni, (2017) kepuasan kerja merupakan tindakan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa tindakan positif atau negative, puas atau tidak puas.

Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

## **b) Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Nuraini (2013) faktor-faktor kepuasan kerja yaitu :

- Upah yang cukup.
- Perlakuan yang adil.
- Ketenangan bekerja.
- Perasaan diakui.
- Penghargaan hasil kerja.
- Penyalur Perasaan.

## **c) Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- Pekerjaan , isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- Rekan kerja, dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **2. Prestasi Kerja**

### **a) Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota polri pada suatu organisasi sesuai sasaran kerja atau tugasnya dan perilaku kerjanya (Utami dkk, 2016). Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Berikutnya Yoder( 2015: 43) melaporkan bahwa prestasi kerja merupakan prosedur yang resmi dicoba di dalam organisasi buat mengevaluasi pegawai serta sumbangan dan kepentingan untuk pegawai.

Sebaliknya Dessler( 2015: 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan perbandingan antara anggapan aktual bawahan dengan standar yang diresmikan dalam langkah awal, mengaitkan sebagian tipe wujud pengharkatan. Bagi Sastrohadiwiryo( 2013: 243) berkata bahwa yang diartikan dengan prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas serta pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berikutnya Hasibuan( 2015: 87) berkata dengan evaluasi prestasi berarti para bawahan menemukan atensi dari atasannya sehingga mendesak mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur serta objektif dan terdapat tindak lanjutnya, perihal membolehkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dibesarkan, serta atas balas jasanya dinaikkan. Jadi bisa

di ambil kesimpulan bagi Hasibuan( 2015: 87) prestasi kerja merupakan memperhitungkan rasio hasil kerja nyata dengan standar mutu ataupun kuantitas yang dihasilkan tiap karyawan.

#### Faktor- faktor yang Pengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara( 2009: 16) sendiri merumuskan kalau faktor- faktor penentu prestasi kerja orang dalam organisasi merupakan aspek orang serta aspek area kerja organisasi. Dengan uraian selaku berikut:

##### - Faktor Individu

Secara psikologis, orang yang wajar merupakan orang yang mempunyai integritas yang besar antara guna psikis( rohani) serta fisiknya( jasmaniah). Dengan terdapatnya integritas yang besar antara guna psikis serta raga, hingga ini ialah modal utama orang manusia buat sanggup mengelola mendayagunakan kemampuan dirinya secara maksimal dalam melakukan aktivitas ataupun kegiatan kerja tiap hari dalam menggapai tujuan organisasi.

##### - Faktor Area Organisasi

Aspek area kerja organisasi sangat mendukung untuk orang dalam menggapai prestasi kerja. Aspek area organisasi yang diartikan antara lain penjelasan jabatan yang jelas, autoritas yang mencukupi, sasaran kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efisien, ikatan kerja harmonis, hawa kerja respek serta dinamis, kesempatan berkarier, serta sarana kerja yang relatif mencukupi.

## **b) Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2015) indikator prestasi kerja yaitu :

- Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

## **3. Disiplin**

### **a) Pengertian Disiplin**

Bagi Heidjrachman serta Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela( 2018) disiplin merupakan tiap persorangan serta kelompok yang menjamin terdapatnya kepatuhan terhadap“ perintah” serta berinisiatif buat melaksanakan aksi yang dibutuhkan seandainya tidak terdapat“ perintah”. Lijan Poltak Sinambela( 2018) disiplin kerja ialah

perlengkapan yang digunakan pemimpin buat berbicara dengan pegawai supaya mereka bersedia merubah sikap menjajaki ketentuan main yang telah di tetapkan.

Edy Sutrisno( 2016) disiplin merupakan sikap seorang yang cocok dengan peraturan, prosedur kerja yang terdapat ataupun disiplin merupakan perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang cocok dengan peraturan dari organisasi baik tertulis ataupun tidak tertulis. Penjelasan teori tersebut ketertiban ialah penyesuaian perilaku serta sikap terhadap peraturan dan norma- norma yang terletak di industri supaya tercapainya tujuan industri, dan memperoleh sanksi kala orang melaksanakan aksi melanggar peraturan yang telah disepakati oleh industri. Bagi Malayu S. P Hasibuan( 2017) disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan seorang menaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia sebagai penegak hukum, pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polisi Republik Indonesia, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Subur dkk, 2007, p. 4).

#### **b) Indikator Disiplin**

Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela( 2018) menguraikan ukuran serta penanda dalam ketertiban ialah:

- Frekuensi kedatangan, Frekuensi kedatangan ialah salah satu tolak ukur buat mengenali tingkatan ketertiban karyawan. Terus menjadi besar frekuensi kehadirannya hingga karyawan tersebut sudah mempunyai disiplin kerja yang besar. Berikut penanda frekuensi kedatangan diukur dengan menggunakan 2 penanda ialah: a. Kedatangan karyawan pas waktu di tempat kerja. b. Absensi.

- Tingkat kewaspadaan karyawan Karyawan yang dalam penerapan pekerjaannya senantiasa penuh perhitungan serta ketelitian mempunyai tingkatan kewaspadaan yang besar terhadap dirinya ataupun pekerjaannya. Berikut penanda tingkatan kewaspadaan karyawan diukur dengan memakai 2 penanda ialah: a. Ketelitian b. Perhitungan.

- Ketaatan pada standar kerja Dalam melakukan pekerjaannya karyawan diwajibkan menatati seluruh standar kerja yang sudah diresmikan cocok dengan aturan- aturan serta pedoman kerja supaya musibah kerja tidak terjalin ataupun bisa dihindari. Berikut penanda ukuran ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan penanda ialah: a. Menatati peraturan serta pedoman kerja b. Tanggung jawab.

- Ketaatan pada peraturan kerja, Dimaksudkan demi kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Ukuran ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan 2 penanda ialah: a. Kepatuhan b. Kelancaran

- Etika kerja Dibutuhkan oleh tiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya supaya terbentuk atmosfer harmonis, silih menghargai

antar sesama karyawan. Ukuran etika kerja diukur dengan menggunakan penanda ialah: a. Atmosfer harmonis b. Silih menghargai.

#### **4. Kompensasi**

##### **a) Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## **b) Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2004) indikator-indikator kompensasi yaitu :

- Puas terhadap gaji. Suatu hak yang diterima karyawan atas pekerjaannya karena kompensasinya terhadap organisasi atau perusahaan.
- Puas terhadap fasilitas. Kompensasi yang diberikan kepada anggota sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja atau mengejerjakan tugasnya dan memotivasi agar lebih semakan dalam menjalankan tugasnya.
- Puas terhadap tunjangan. Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan atau organisasi kepada semua karyawan atau anggota dalam usaha meningkatkan kesejahteraannya.

## **4. Lingkungan kerja**

### **a) Pengertian Lingkungan Kerja**

Jain dan Kaur (2014) berpendapat konsep lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis dan sosial yang mempengaruhi kondisi kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan negatif pada psikologis dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai lingkungan di mana orang bekerja. Alex Nitisemito (1996:110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja,

dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Menurut Simamora & Henry (1997;81) lingkungan kerja adalah lingkungan internal/psikologis perusahaan dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh pegawai perusahaan. Dari pengertian tersebut terdapat dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu 1. Lingkungan fisik, 2. Lingkungan Psikologis/sosial.

#### **b) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Ghoniyah & Masurip (2011) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi :

- Lingkungan fisik.
- Ikatan pegawai dengan pimpinan.
- Interaksi pegawai dengan pimpinan.
- Interaksi dengan rekan kerja.

#### **5. Kebijakan Pemimpin**

##### **a) Pengertian Kebijakan Pemimpin**

Merupakan serangkaian tindakan pemimpin yang disusun untuk mencapai hasil-hasil yang diharapkan dan strategi pencapaian tujuan serta mengembangkan tugas-tugas sesuai situasi dan kondisi. Pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu agar tercapai tujuannya (Zabir, 2018). Di dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dan misi yang digariskan pemimpin. Visi

mengandung pengertian ke arah mana organisasi selama masa kepemimpinan sebagaimana telah ditentukan. Sedangkan misi adalah bagaimana mencapai visi yang telah ditentukan. Pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin harus ditangani, dikendalikan dan dievaluasi dari waktu ke waktu sehingga tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik, tepat sasaran, tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, pemimpin menjalankan fungsi manajemen secara efektif dan efisien untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang telah dikeluarkannya. Kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan seorang pemimpin dalam pelaksanaannya harus terukur dalam pencapaian hasilnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yaitu: berdasarkan sasaran/target yang akan dicapai; berdasarkan waktu yang tersedia; berdasarkan biaya yang tersedia; serta berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan kebijakan

**b) Indikator Kebijakan Pemimpin**

Menurut Mitrohardjono dan Ningsihwati (2019) indikator kebijakan pemimpin yaitu :

- Kebijaksanaan
- Mengemban Amanah
- Melakukan Pembinaan
- Pelatihan
- Pengembangan

- Mensejahterakan Anggota
- Memajukan Organisasi

## B. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variabel	Hasil
1.	Muhammad Abdur, et al (2018)	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan kerja X3: Kebijakan Pemimpin Y1 : Prestasi kerja Y2 : Kepuasan kerja	Kompensasi, lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
2.	Fitri Nia, et al (2016)	X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Penilaian prestasi kerja X3 : Lingkungan kerja Y : Kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3.	Sukmawati Anggraeni, et al (2016)	X1 : Kelas jabatan X2 : disiplin kerja Y : Prestasi kerja	Kelas jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
4.	Nurchayani Ni Made, et al (2016)	X1 : kompensasi X2 : motivasi X3 : kepuasan kerja Y : kinerja	Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
5.	Wajdi farid, sukidi (2017)	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja	Motivasi, kompensasi dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.
6.	Hanafi bayu dwilaksono (2017)	X1 : Motivasi kerja X2 : lingkungan kerja X1 : kepuasan kerja Y2 : Kinerja	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

			Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7.	Priadana Sidik, et al (2017)	X1 : kompensasi X2 : disiplin kerja Y : Kepuasan kerja	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
8.	Yulianthini Yudiaatmadja, et al (2017)	X1 : lingkungan kerja X2 : disiplin Y : kinerja	Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja.
9.	Sidanti Heri (2015)	X1 : lingkungan kerja X2 : disiplin kerja X3 : motivasi kerja Y : kinerja	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
10.	Adhitya yudhi sasono (2018)	X1 : kepemimpinan X2 : motivasi kerja X3 : kompensasi Y : prestasi kerja	Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
11.	Baharuddin aris, et al (2012)	X1 : Pelatihan X2 : kompensasi X3 : disiplin kerja Y : prestasi kerja	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
12.	Soelehan Aan, Sukartaatmadja Iswandi (2009)	X1 : disiplin kerja X2 : lingkungan kerja X3 : semangat kerja Y : prestasi kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
13.	Andi nurhasanah (2010)	X : lingkungan kerja Y : prestasi kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
14.	Indra kurniawan (2011)	X1 : kompensasi X2 : lingkungan kerja X3 : kepemimpinan	Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan

		Y : kepuasan kerja	terhadap kepuasan kerja.
15.	I wayan mudiartha utama et al (2012)	X1 : motivasi X2 : lingkungan kerja X3 : kompetensi X4 : kompensasi Y1 : kepuasan kerja Y2 : kinerja	Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
16.	Ichwan saiful et al (2018)	X1 : kebijakan pemimpin Y : Prestasi kerja	Kebijakan pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja.
17.	Gulon Muhammad (2018)	X1 : kedisiplinan X2 : komitmen X3 : kebijakan pimpinan Y : prestasi kerja	Kedisiplinan, komitmen dan kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
18.	Isnan masyjui (2005)	X1 : motivasi X2 : disiplin kerja Y : kepuasan kerja	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
19.	Komang Ardana et al (2014)	X1 : Penempatan X2 : kompensasi Y1 : Kepuasan kerja Y2 : kinerja	Penempatan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
20.	Tjahjono hendro et al (2014)	X1 : budaya organisasi X2 : lingkungan kerja Y1 : kepuasan kerja Y2 : kinerja	Budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

### C. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

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

Menurut Rivai (2004) disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi kepada bawahannya agar mereka bersedia

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada di suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketika tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang semakin meningkat maka secara otomatis organisasi tersebut akan semakin maju maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian terdahulu didukung oleh Rohman, dkk (2018), Nurcahyani (2016) dan Saputra, dkk (2020) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H1 : Pengaruh disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.**

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi anggotanya baik yang bersifat langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung (*nonfinancial*). Ketika seorang member kompensasi kepada anggotanya maka mereka akan lebih semangat untuk melakukan suatu pekerjaannya atau tugasnya dengan maksimal. Apabila tugas itu dikerjakan dengan maksimal maka akan meningkat lah kepuasan kerjanya (Susilo Martiti, 2000)

Penelitian terdahulu didukung oleh Saputra, dkk (2020), Alif (2015) dan Hanafi (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.**

Menurut Pangestu dan Muszam (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu semakin nyaman lingkungan kerjanya semakin baik pula kinerjanya, dan ketika kinerja itu baik maka organisasi akan memperoleh kepuasan.

Penelitian terdahulu didukung oleh Nurcahyani (2016) Priadana, dkk(2017) dan Sukidi (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

### **4. Pengaruh kebijakan pemimpin terhadap kepuasan kerja.**

Menurut Rohman, Wulan, Haryono (2018) kebijakan pemimpin adalah tindakan dan aturan yang dibuat oleh pemimpin untuk di taati oleh bawahannya agar mencapai tujuan yang diinginkan. ketika kebijakan yang di buat pemimpin itu baik maka anggota akan semakin mentaati peraturan yang dibuat oleh pemimpin sehingga mereka akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya pun semakin baik dan sebaliknya. Maka semakin baik kebijakan pemimpin semakin baik pula kinerjanya dan itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu didukung oleh Priadana, dkk (2017), Rohman (2018) dan Sari (2014) yang menyatakan kebijakan pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H4 : Kebijakan pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

#### **5. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja.**

Menurut Rivai (2004) disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi kepada bawahannya agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada di suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketika tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang semakin meningkat maka secara otomatis organisasi tersebut akan semakin maju maka hal tersebut akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik, ketika kinerja itu baik maka mereka akan memperoleh prestasi kerja.

Penelitian terdahulu didukung oleh Utami (2016), Nia, dkk(2017) dan Nurcahyani (2016) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

**H5 : disiplin berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.**

#### **6. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.**

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi anggotanya baik yang bersifat langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung (*nonfinancial*). Ketika seorang member kompensasi kepada anggotanya maka mereka akan lebih semangat untuk

melakukan suatu pekerjaannya atau tugasnya dengan maksimal. Apabila tugas itu dikerjakan dengan maksimal maka akan meningkat lah kepuasan kerjanya. Ketika tugas-tugas mereka di lakukan dengan maksimal maka secara otomatis itu akan meningkatkan suatu prestasi yang akan menjadi semangat untuk dirinya (Susilo Martiti, 2000).

Penelitian terdahulu didukung Rohman, dkk (2018), Agustia (2009) dan Saputra (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

**H6 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

#### **7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.**

Menurut Pangestu dan Muszam (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu semakin nyaman lingkungan kerjanya semakin baik pula kinerjanya, ketika kinerja itu baik maka mereka akan memperoleh prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukannya dengan baik.

Penelitian terdahulu didukung oleh Alif (2015), Rohman, dkk (2018) dan Nurcahyani (2016) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

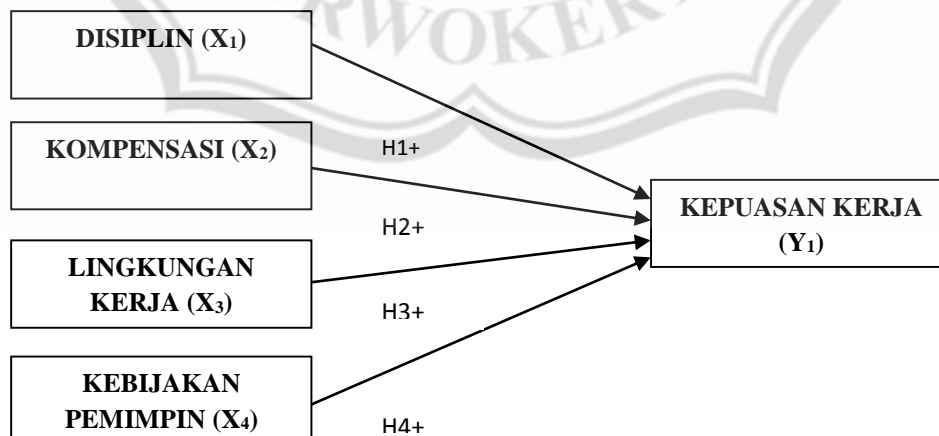
**H7 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

## 8. Pengaruh kebijakan pemimpin terhadap prestasi kerja.

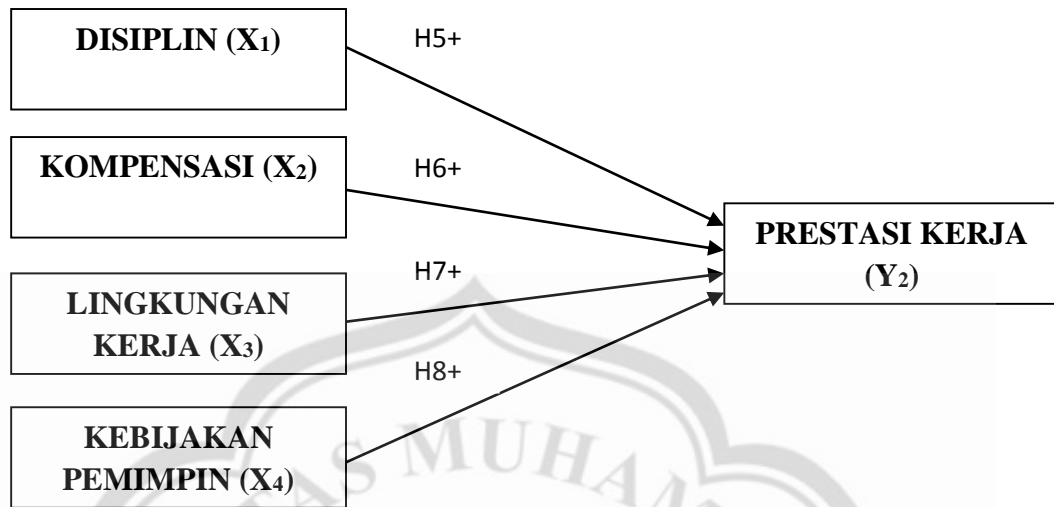
Menurut Rohman, dkk (2018) kebijakan pemimpin adalah tindakan dan aturan yang dibuat oleh pemimpin untuk di taati oleh bawahannya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika kebijakan yang di buat pemimpin itu baik maka anggota akan semakin mentaati peraturan yang dibuat oleh pemimpin sehingga mereka akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga kinerjanya pun semakin baik dan sebaliknya. Ketika kinerja mereka di hargai oleh pemimpin yang berupa prestasi kerja maka anggotapun akan senantia mentaati kebijakan yang dibuat oleh oleh pemimpinnya.

Penelitian terdahulu didukung oleh Rohman, dkk (2018), Mardawan dan Mustika (2019) serta Krisna, dkk (2015) yang menyatakan kebijakan pemimpin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

**H8 : Kebijakan pemimpin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**



**GAMBAR 2.1 MODEL PERTAMA KERANGKA PEMIKIRAN**



**GAMBAR 2.2 MODEL KEDUA KERANGKA PEMIKIRAN**