

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Teori Kepuasan Kerja

Para peneliti mengaplikasikan Teori *Human Capital* dalam penelitiannya. Teori ini, yang diperkenalkan oleh *Becker (1964)*, menyatakan bahwa investasi dalam modal manusia secara langsung berkontribusi pada proses produksi. Konsep *Human Capital* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di berbagai bidang, termasuk kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan *reward*.

Investasi dalam *Human Capital* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, karyawan yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya akan merasa lebih puas. Selain itu, investasi dalam *Human Capital* juga dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menumbuhkan rasa memiliki, karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung lebih patuh pada aturan dan norma. Investasi ini juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan rasa dihargai, karyawan yang merasa diapresiasi akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi.

Terakhir, pemberian *reward* yang tepat dan adil dapat memperkuat hubungan antara investasi dalam *Human Capital* dan hasil

positif sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi.

Teori *human capital* dan kepuasan kerja saling terkait erat. Investasi dalam *human capital* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam pengembangan karyawan mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

b. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sulistyawati dkk., (2022), kepuasan kerja mencerminkan persepsi seseorang terhadap kondisi di sekitar lingkungan kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai suasana emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka (SN dkk., 2021). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam menetapkan tingkat kesejahteraan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Ini meliputi kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, serta kesesuaian antara tujuan pribadi dan tugas yang diemban. Kepuasan kerja mencerminkan tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencakup perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini juga mencakup pemahaman yang luas tentang pekerjaan seseorang, termasuk perbedaan antara kompensasi yang diterima dan yang dianggap wajar, (Fitri dkk., 2022)

Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan di mana karyawan merasa bahwa harapan atau keinginan mereka terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja juga bisa dipahami sebagai kondisi psikologis di mana seseorang merasa bahwa harapan mereka telah direalisasikan sesuai dengan kenyataan. Ini berarti bahwa realisasi tersebut sesuai dengan harapan yang mereka inginkan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ardianti dkk., (2019), kepuasan kerja melibatkan tiga faktor, yang meliputi :

a) Faktor individual

a) Kesehatan:

Kesehatan fisik dan mental yang baik dapat meningkatkan energi dan fokus karyawan, sehingga mereka lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya.

b) Kepribadian:

Orang dengan kepribadian yang optimis, mudah beradaptasi, dan memiliki locus of control internal (percaya bahwa mereka dapat mengendalikan situasi) cenderung lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya.

c) Usia:

Usia dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam beberapa cara. Karyawan yang lebih muda mungkin lebih bersemangat dan

ingin belajar, namun mereka mungkin juga lebih mudah frustrasi dan tidak sabar. Karyawan yang lebih tua mungkin lebih berpengalaman dan memiliki ekspektasi yang lebih realistis, sehingga mereka lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya.

b) Faktor sosial

a) Kebebasan:

Memiliki otonomi dan kontrol atas pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa puas karyawan.

b) Persepsi terhadap pekerjaan:

Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan bermanfaat bagi orang lain cenderung lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya.

c) Interaksi sosial:

Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan rasa puas karyawan.

c) Faktor utama dalam lingkungan kerja

a) Pengawasan:

Pengawasan yang terlalu ketat dapat membuat karyawan merasa tidak dipercaya dan dikontrol, sehingga menurunkan rasa puas.

b) Kondisi kerja:

Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan ergonomis dapat

meningkatkan rasa puas karyawan.

c) Penghargaan:

Penghargaan atas kinerja yang baik, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat meningkatkan rasa puas karyawan.

d) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wijaya dkk., (2024) Sinta 3, terdapat beberapa aspek yang dapat diidentifikasi sebagai indikator kepuasan kerja, antara lain :

a. Imbalan:

Gaji atau bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan tugas, apakah sudah memberikan kepuasan kepada karyawan

b. Rekan kerja:

Individu yang selalu berinteraksi dalam menjalankan tugas, apakah dapat membentuk tim yang solid dan mampu bekerja sama secara efektif.

c. Atasan:

Seseorang yang memberikan arahan, perintah, dan mengawasi jalannya pekerjaan, apakah telah menjalankan perannya sesuai dengan tugasnya.

d. Pekerjaan itu sendiri:

Karakteristik dari tugas yang dilakukan, apakah memiliki aspek yang menyenangkan atau tidak.

e. Benefit:

Fasilitas dan suasana di tempat kerja, apakah telah menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

2. Disiplin Kerja

a. Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja yang digunakan adalah Teori Tungku Panas dari Gregor (1997) sebagai berikut:

1. Pemberian peringatan

Pegawai atau karyawan yang melanggar akan diberikan surat pelanggaran pertama, kedua dan ketiga.

2. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai atau karyawan yang melanggar harus segera diberikan sanksi.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

★ Pegawai atau karyawan yang melanggar diberikan sanksi yang konsisten

b. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Saputra & Mulia, (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan berkontribusi dalam mencapai pemenuhan tugas-tugas sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan dan target organisasi. Pemenuhan tugas-tugas perwakilan dapat tercermin ketika perwakilan fokus pada keterhubungan dengan asosiasi dan dihargai atas disiplin kerja yang kuat yang mereka tunjukkan. Menurut Adenani dkk,

(2023), disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting, krusial, dan mendasar dalam menjalankan tugas-tugas perwakilan secara umum. Pemenuhan tugas-tugas perwakilan dapat terlihat ketika perwakilan memiliki keterhubungan yang kuat dengan asosiasi dan dihargai atas disiplin kerja yang mereka tunjukkan. Menurut Putri dkk, (2023), disiplin adalah kontrol diri dan kegiatan rutin yang menunjukkan komitmen internal dari tim. Disiplin yang tercermin dalam perilaku pegawai, yang mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mencapai tujuan organisasi. Tanpa tingkat disiplin yang memadai dari karyawan, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi perwakilan dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi disiplin kerja perwakilan, semakin tinggi pula tingkat pemenuhan tugasnya. Disiplin kerja yang tinggi membantu perwakilan untuk fokus pada keterhubungan dengan asosiasi dan meningkatkan penghargaan atas kinerja mereka. Disiplin kerja perwakilan secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan target organisasi.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Adenani dkk., (2023), terdapat tiga faktor disiplin kerja, yang meliputi:

1. Efisiensi dalam penggunaan waktu

Indikator ini tercapai jika seseorang mampu menunjukkan produktivitas dan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja.

2. Kepatuhan terhadap aturan

Termasuk di dalamnya adalah kemampuan untuk hadir dengan konsisten pada waktu yang ditetapkan, yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

3. Tanggung jawab terhadap tugas

Karyawan yang berkomitmen dan menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu juga menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Azhar dkk, (2020 Sinta 5), menjelaskan bahwa terdapat empat indikator disiplin kerja, yang meliputi:

a. Ketepatan waktu:

Kedatangan dan kepulangan karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

b. Tanggung jawab yang tinggi:

Ketaatan karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan hasil yang terbaik

c. Menggunakan peralatan kantor dengan baik:

Karyawan selalu menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati dan sesuai dengan peruntukannya

d. Ketaatan terhadap aturan kantor:

Karyawan selalu mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di kantor

3. Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan oleh Maslow (1954) adalah seorang psikolog humanistik yang mengembangkan teori kepribadian yang memiliki dampak luas dalam berbagai bidang ilmu, terutama dalam ilmu sumber daya manusia. Teori ini menggambarkan realitas yang mudah dipahami karena berkaitan dengan ciri atau perilaku manusia. Hirarki kebutuhan tersebut digambarkan dalam bentuk piramida, di mana kebutuhan dasar berada di bagian bawah piramida dan kebutuhan untuk pertumbuhan berada di bagian atasnya. Seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pemenuhan, dimulai dari yang paling dasar, sebelum beralih ke tingkat berikutnya yang lebih tinggi. Ketika setiap tingkat kebutuhan terpenuhi, mulai dari yang terendah, ke tengah, dan seterusnya, jika suatu saat kekurangan terdeteksi pada tingkat yang lebih rendah, individu tersebut akan bertindak untuk memenuhinya kembali.

b. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Subariyanti & Yulianto, (2021), motivasi adalah energi yang dapat memengaruhi sikap seseorang dalam menentukan bentuk, arah, dan intensitas perilakunya, baik berasal dari dalam diri maupun

dari luar diri individu. Menurut (Falah & Ayuningtias, 2020) Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengapa dan bagaimana orang berperilaku dalam situasi kerja tertentu. Dalam konteks ini, motivasi kerja diartikan sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi arah, tingkat usaha, dan ketekunan seseorang dalam menghadapi tantangan di tempat kerja (Asmawiyah, 2021).

Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memengaruhi arah, tingkat usaha, dan ketekunan seseorang dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri individu (seperti kebutuhan dan keinginan) maupun dari luar diri individu (seperti penghargaan dan pengakuan dari organisasi). Motivasi kerja penting bagi perusahaan karena dapat, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kualitas kerja, menurunkan tingkat turnover karyawan, meningkatkan semangat kerja, menciptakan hubungan yang harmonis di tempat kerja.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Arfansyah, (2022), motivasi sebagai suatu proses psikologis individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor ini dapat dibedakan sebagai aspek-aspek yang berasal dari diri karyawan sendiri.

a) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap pemberian motivasi kepada individu mencakup hal-hal berikut:

1. Keinginan untuk Hidup:

- a. Menginginkan kompensasi yang sepadan.
- b. Pilihan untuk tetap bekerja meskipun penghasilannya mungkin tidak mencukupi.
- c. Keinginan akan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk Mendorong Diri:

Semangat yang membara dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang lebih besar. Dorongan ini memotivasi individu untuk melampaui batas dan menaklukkan tantangan. Lebih dari sekadar ambisi, keinginan ini merupakan komitmen untuk pertumbuhan dan kemajuan. Individu yang didorong oleh hasrat ini tidak puas dengan keadaan saat ini. Mereka selalu mencari peluang untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan diri.

3. Keinginan untuk Mendapatkan Penghargaan:

Individu merasa dorongan untuk bekerja karena keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang tua, mencapai status sosial yang tinggi, dan memiliki kemampuan untuk mengeluarkan uang. Ketercapaian finansial juga dihubungkan dengan usaha keras dalam bekerja.

4. Keinginan untuk Diakui:

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan mencakup aspek-aspek berikut:

- a. Penghargaan atas pencapaian yang dicapai.
- b. Membangun hubungan kerja yang harmonis dan solid.
- c. Adanya kepemimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Pekerjaan di lingkungan perusahaan yang dihargai oleh masyarakat umum. Dorongan akan kekuasaan juga dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja.

b) Faktor Ekstern

Faktor-faktor eksternal juga memiliki peran penting dalam merongrong motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut melibatkan:

a. Kondisi Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja merujuk pada semua fasilitas dan infrastruktur di sekitar pegawai yang tengah bekerja, yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas mereka.

b. Kompensasi yang Memadai:

Kompensasi menjadi sumber pendapatan utama bagi karyawan, menjadi faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga.

c. Pengawasan yang Baik:

Pengawasan berperan dalam memberikan arahan dan

bimbingan kepada karyawan, memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan dengan baik tanpa terjadi kesalahan.

d. Jaminan Pekerjaan:

Pegawai tidak hanya berfokus pada pekerjaan saat ini, tetapi juga berharap untuk memiliki kepastian pekerjaan yang berkelanjutan di satu perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama.

e. Status dan Tanggung Jawab:

Status atau jabatan pada suatu posisi menjadi keinginan setiap karyawan, karena menduduki jabatan tersebut memberikan rasa percaya diri dan tanggung jawab serta wewenang yang besar dalam menjalankan tugas. Status dan jabatan ini menjadi pendorong untuk mencapai keberhasilan dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang Fleksibel:

Kebijakan yang bersifat fleksibel dalam perusahaan tidak hanya melindungi karyawan tetapi juga memberikan motivasi untuk berprestasi lebih baik. Penting untuk menyampaikan dengan jelas semua peraturan yang berlaku di perusahaan kepada karyawan.

c) Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, digunakan indikator motivasi yang dijelaskan oleh (Hakim & Muhdi, 2020) Sinta 3, meliputi :

a. Tanggung jawab

Dorongan individu untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan deadline dan standar yang ditentukan.

b. Pengembangan

Dorongan individu untuk terus belajar dan berkembang dalam pekerjaannya.

c. Pengakuan/ Penghargaan,

Dorongan individu untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian dan kontribusinya.

d. Hubungan antar pribadi

Dorongan individu untuk membangun dan memelihara hubungan yang positif dan saling menghormati dengan orang lain.

e. Kebijakan

Dorongan individu untuk memahami, mematuhi, dan menerapkan peraturan dan kebijakan yang berlaku di organisasi.

4. Reward

a. Teori *Reward*

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). Robbins and Judge, (2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan

yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (equity) atau tidak adil (unequity) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan, sehingga reward yang diberikan harus berdasarkan keadilan sehingga tidak merugikan antar karyawan.

5. Definisi Reward

Menurut Fahmi (2016) dalam Safitri, (2023) berpendapat bahwa *reward* ialah “bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan, baik finansial ataupun non finansial. Reward merupakan penghargaan yang diberikan kepada

karyawan sebagai pengakuan atas upaya yang telah mereka berikan dalam bentuk waktu, energi, dan pikiran untuk mendukung kemajuan dan kesinambungan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang lebih panjang (Nurdin dkk., 2023). Perusahaan memberikan reward kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatan mereka (Krisdianto & Nurhasanah, 2023).

Dari pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah mereka lakukan. Reward dapat berupa finansial (seperti gaji, bonus, dan insentif) maupun non-finansial (seperti pujian, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan diri).

6. Tujuan pemberian *Reward*

Tujuan pemberian reward, seperti yang disebutkan oleh (Febrianty dkk., 2021), adalah sebagai berikut:

1. Menjaga fokus karyawan pada tujuan perusahaan dengan menyelaraskan keinginan dan target individu dengan tujuan perusahaan.
2. Mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan mereka yang memiliki keterampilan yang sesuai.
3. Mempertahankan tingkat motivasi karyawan agar tetap tinggi.
4. Menyesuaikan preferensi risiko perusahaan dengan manajerial dan

karyawan.

5. Mematuhi persyaratan hukum yang berlaku.
6. Melakukan tindakan yang etis dalam memberikan reward.
7. Menjadi layak secara finansial dan dikelola dengan baik.

7. Bentuk *Reward*

Menurut (Febrianty dkk., 2021), *reward* bagi karyawan diberikan dalam dua jenis, yakni:

1. Bentuk finansial,

Pemberian reward seperti gaji, bonus, komisi, bagi hasil, serta tunjangan-tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan pendidikan, dan tunjangan khusus seperti tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, dan tunjangan pesangon.

2. Bentuk non-finansial,

Pemberian reward seperti jaminan asuransi seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi ketidakmampuan, serta jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan program pensiun. Selain itu, juga termasuk pelayanan karyawan seperti pelayanan pribadi, fasilitas, dan transformasi, penghargaan, perlakuan yang adil, hubungan antara karyawan dan manajemen, dan gaya manajemen yang mendukung.

8. Indikator *Reward*

Menurut Edirisooriya, (2014) dalam Pradnyani dkk., (2020) Sinta 5 menyebutkan bahwa indikator *reward*, yaitu:

1) *Intrinsic Reward* (Penghargaan non material)

a. Pengakuan

Sebuah respon yang didapat berdasarkan penilaian dari kinerja yang dilakukan secara adil/fair.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan.

c. Kesempatan belajar

Kesempatan belajar akan menambah pengetahuan, dan skill dari individu tersebut.

2) *Extrinsic Reward* (Penghargaan diluar pekerjaan)

a. Gaji

Bayaran tetap yang di terima seorang dari sebuah perusahaan.

b. Bonus

★ Tambahan imbalan diatas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.

c. Tunjangan

Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan.

d. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang mengilustrasikan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam suatu kerangka konseptual.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	Suputra & Sadiartha (2023) <i>Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> Maret 2023, Vol. 3 (No. 3): Hal 473-480 e-ISSN 2774-7085	Variabel <i>Independent</i> X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel <i>Dependent</i> Y: Kepuasan Kerja	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2	Fitri, dkk (2022) <i>Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis</i> , Vol. 10 No. 2, Juli 2022 page: 1351 – 1356 ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411	Variabel <i>Independent</i> X1: Work Life Balance X2: Reward Variabel <i>Dependen</i> Y: Kepuasan Kerja	1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3	Krisdianto & Nurhasanah,(2023). <i>Journal The 2nd LP3I National Conference of Vocational Business and</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Reward X2: Punishment Variabel <i>Dependen</i> Y1: Kinerja Karyawan	1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<p><i>Technology (LICOVBITECH), Desember 2023</i></p> <p><i>E-ISSN 2963-5209</i></p>	<p>Y2: Kepuasan Kerja</p>	<p>Kerja.</p> <p>3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>4. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
4	<p>Amaral, dkk (2023).</p> <p><i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 04, No. 2. bulan Maret tahun 2023</i></p> <p><i>e-ISSN:2686-5238, p-ISSN 2686-4916</i></p>	<p>Variabel <i>Independent</i></p> <p>X1: Disiplin Kerja</p> <p>X2: Motivasi Kerja</p> <p>X3: Budaya Organisasi</p> <p>Variabel <i>Dependent</i></p> <p>Y1: Kepuasan Kerja</p> <p>Y2: Pengembangan Karir</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir</p> <p>4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			terhadap Kepuasan Kerja.
5	Shavira & Febrian (2023). <i>Jurnal Multidisiplin Ilmu Volume 2, No. 04, Juli 2023. Hal 1010-1022</i> ISSN 2829-2049	Variabel <i>Independent</i> X1: Motivasi Kerja X2: Budaya Organisasi X3: Lingkungan Kerja Variabel <i>Dependen</i> Y: Kepuasan Kerja	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
6	Rusmewahni, dkk (2023). <i>Journal on Education Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 15977-15984</i> E-ISSN:2654-5497 P-ISSN:2655-1365	Variabel <i>Independent</i> X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel <i>Dependen</i> Y1: Kinerja Karyawan Y2: Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
7	Nurdin, dkk,	Variabel <i>Independent</i>	1. Disiplin Kerja

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	(2023). <i>Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 21, No. 2, April 2023, Hal 623-630</i> <i>P-ISSN:1412-5331, E-ISSN: 2716-2532</i>	X1: Disiplin Kerja X2: Kompensasi Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
8	Daraji, (2023) <i>e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2023, Volume 10 (1): 1-8</i> <i>ISSN: 2355-4665</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Disiplin Kerja X2: Kompensasi X3: Budaya Organisasi Variabel Dependen Y1: Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
9	Rantotaniao & Sumartik (2022). <i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan, Jimak Vol 1 No. 1 (2022)</i> <i>E-ISSN: 2809-2392 P-ISSN:2809-2406.</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Mutasi X2: Reward Variabel Dependen Y1: Produktivitas Kerja Y2: Kepuasan Kerja	1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja 3. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 4. Reward berpengaruh

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
10	Adenani, dkk (2023). <i>Jurnal Manivestasi, Vol. 5 No.1, Juni 2023 : 1-14</i> ISSN 2745-3963 E-ISSN 2962-7745	Variabel <i>Independent</i> X1: Kompetensi Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
11	Dhani & Surya, (2023). <i>E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No.6, 2023 :602-626</i> Issn : 2302-8912	Variabel <i>Independent</i> X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
12	Adenani, dkk (2023). <i>Jurnal Manivestasi, Vol. 5 No.1, Juni 2023 : 1-14</i> ISSN 2745-396 E-ISSN 2962-7745	Variabel <i>Independent</i> X1: Kompetensi Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
13	Ardianti dkk, (2023). <i>E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 6, 2023: 602-626</i> <i>Issn : 2302-8912.</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. 3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
14	Gunawan & Heryanda (2021) <i>JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021</i> <i>p-ISSN: 2654-9719</i>	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
15	Hasyim, dkk (2022) <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 2 Mei 2022, Hal 583 – 589</i> <i>P-ISSN: 2503-4413</i> <i>E-ISSN: 2654-5837</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Variabel Dependen Y1: Kepuasan Kerja Y2: Komitmen Organisasi	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			<p>terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p>
16	<p>Saputra & Mulia (2020)</p> <p><i>Lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian</i></p> <p><i>Ensiklopedia, Vol. 2 No.1 Februari 2020</i></p> <p><i>E-ISSN: 2657-0300</i></p> <p><i>P-ISSN: 2657-0319</i></p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Kompensasi</p> <p>X2: Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>
17	<p>Sabirin & Ilham (2020)</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 21 No. 2, 2020, 123-135</i></p> <p><i>ISSN 1693-7619</i></p> <p><i>E-ISSN 2580-4170</i></p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Disiplin Kerja</p> <p>X2: Pengalaman Kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y1: Kepuasan Kerja</p> <p>Y2: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>4. Pengalaman Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan</p>

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			terhadap Kinerja Karyawan.
18	<p>Ayu, dkk (2021)</p> <p><i>Jurnal Media Mahardhika Vol. 19 No. 2 Januari 2021</i></p> <p>E-ISSN 2623-1719</p>	<p>Variabel <i>Independent</i></p> <p>X1: Kepemimpinan Transformasional</p> <p>X2: Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y1: Kepuasan Kerja</p> <p>Y2: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>4. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
19	<p>Putri, dkk (2020)</p> <p><i>Jurnal Ekonomi KIAT Vol. 31, No. 2, Des 2020</i></p> <p>p-ISSN 1410-3834</p> <p>e-ISSN 2597-7393</p>	<p>Variabel <i>Independent</i></p> <p>X1: Disiplin Kerja</p> <p>X2: Fasilitas Kerja</p> <p>Variabel Dependen</p> <p>Y1: Kepuasan Kerja</p> <p>Y2: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			Produktivitas Kerja. 4. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
20	Nurhalipah, dkk (2021) <i>Jurnal Administrasi Dan Manajemen, Vol.10, No. 2 Tahun 2020 s/d Vol. 15</i> P-ISSN 1693-6876	Variabel <i>Independent</i> X1: Lingkungan Kerja X2: Reward Variabel Dependen Y1: Motivasi Kerja Y2: Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 4. Reward berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan,Kerja.
21	Ardiansyah, (2022) <i>Journal of Administration and Educational Management Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni 2022</i> e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN :2598-0742	Variabel <i>Independent</i> X1: Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Reward Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
22	Say & Rasyid (2021) <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 5, No. 11, November 2020</i> <i>p-ISSN: 2541-0849</i> <i>e-ISSN: 2548-1398</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Reward X2: Isentif Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Intensif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
23	Fitri, dkk (2022) <i>Jurnal Ekombis Review, Vol. 10 No. 2, Juli 2022 page: 1351 – 1356</i> <i>ISSN: 2338-8412</i> <i>e-ISSN : 2716-4411</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Work Life Balance X2: Reward Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
24	Adam, dkk (2021) <i>Jurnal Ekonomi KIAT, Vol. 32, No.1, Juni 2021</i> <i>p-ISSN 1410-3834</i> <i>e-ISSN 2597-7393</i>	Variabel <i>Independent</i> X1: Motivasi Kerja X2: Kepemimpinan Variabel Dependen Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			terhadap Kinerja Karyawan
25	Putri, dkk (2022) <i>Jurnal EMBA Vol. 10, No.2. April 2022, Hal. 207-216</i> ISSN 2303-1174	Variabel <i>Independent</i> X1: Reward X2 : Punishment Variabel Dependen Y1: Loyalitas Karyawan Y2: Kepuasan Kerja	1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Punishment berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 3. Reward berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 4. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
26	Foenay, dkk (2020) <i>Journal Of Management (SME's) Vol. 11, No.1, 2020, p83-97</i> p-ISSN: 2654-9719	Variabel <i>Independent</i> X: Reward Variabel Dependen Y: Kepuasan Kerja	1. Reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
27	Eti Mulyati (2024) <i>Jurnal _____ Ilmiah Manajemen, Ekonomi _____ Dan Bisnis (JIMEB), Vol. 1 No. 1 (2024)</i> ISSN: 2338-8412	Variabel <i>Independent</i> X1: Reward X2 : Punishment Variabel Dependen Y1: Kinerja Karyawan Y2: Kepuasan Kerja	1. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>e-ISSN : 2716-4411</i>		<p>3. Reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>4. Punishment berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>

Sumber : data diolah (2024).

C. Kerangka Berfikir dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Utomo, dkk (2022) karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif, yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang teratur dan produktif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Teori yang diaplikasikan adalah Teori Tungku Panas dari Gregor (1967) sebagai berikut:

a) Pemberian peringatan

Pegawai atau karyawan yang melanggar akan diberikan surat pelanggaran pertama, kedua dan ketiga.

b) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai atau karyawan yang melanggar harus segera diberikan sanksi.

c) Pemberian sanksi harus konsisten

Pegawai atau karyawan yang melanggar diberikan sanksi yang konsisten

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya apabila semua karyawan bekerja dengan disiplin maka kepuasan karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto akan meningkat.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja oleh perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja oleh Amaral dkk., (2023); Kadek & Agung, (2023); Rasmewahni dkk., (2023); Kadek & Ida, (2023); Nika & Rizki, (2020); Putu, (2021)

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Edy Sutrisno (2016) dalam Sudjatmoko & Umi Rusilowati (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias dan bersemangat. Motivasi kerja yang baik mencakup pengakuan atas prestasi, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Teori yang digunakan peneliti adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1954). Teori ini menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi secara bertingkat, mulai dari

kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Motivasi kerja dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, karyawan akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan aktualisasi diri, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruhnya apabila motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amaral dkk., (2023); Kadek & Agung, (2023); Rasmewahni dkk., (2023); Kadek & Ida, (2023); Nika & Rizki, (2020); Putu, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

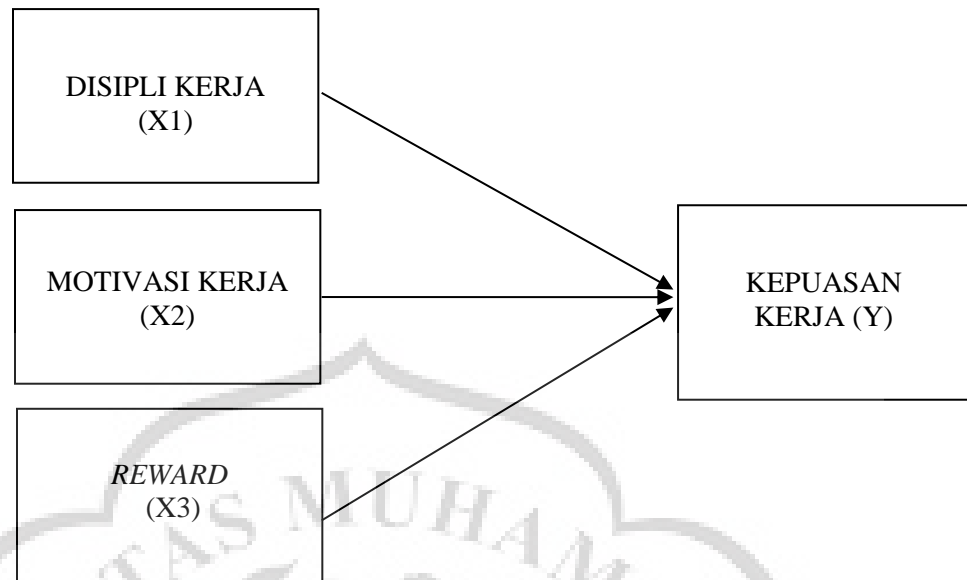
3. Pengaruh *Reward* Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah *reward*. Hal ini dibuktikan oleh Sholeh, (2023) menyimpulkan bahwa *reward* kerja mencakup berbagai bentuk penghargaan seperti bonus, insentif, promosi, dan pengakuan atas kinerja yang baik. Karyawan yang menerima *reward* kerja merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya kepada perusahaan. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). Menurut *Robbins and Judge*, (2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013). Pengaruhnya apabila reward yang diberikan kepada karyawan meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Noviyani dan Guspul (2019), Dhewy dan Adnyani (2022), Krisdianto & Nurhasanah, (2023); Alldy & Sumartik, (2022); Eva dkk., (2021); Zulmy Ardiansyah, (2022); Alfonsus & Erwin (2021); Marliza, (2022) menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang pengaruh antar variabel di atas, gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

———— = Berpengaruh secara Parsial

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- H2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- H3: *Reward* (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).