

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dari melakukan pekerjaan mereka. Apabila orang yang menikmati pekerjaannya mereka akan merasa cukup puas, bila mereka tidak menikmati pekerjaan mereka akan merasa kurang puas. Dengan demikian karyawan yang yang puas cenderung memiliki semangat kerja terhadap lingkungan kerja mereka.

Menurut Handoko (2009: 87) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Malthis (2008: 107) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

2.1.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan, jenis-jenis Kepuasan Kerja terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.
2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Kepuasankerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja balas jasanya dirasa adil dan layak.

2.1.3 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu hubungan yang melibatkan antar dua pihak antara perusahaan dengan para pegawai, dan keadaan tugas pekerjaan dianggap menarik yang memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- b. Gaji, yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

- c. Promosi, yaitu merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- d. Supervise, yaitu merupakan kemampuan atasan untuk memberikan kemampuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
- e. Rekan kerja, yaitu merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai lainnya yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

2.2 Kedisiplinaan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan dapat disimpulkan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti peranan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

2.2.2 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Hasibuan Malayu (2016) suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai

dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang disiplin, maka yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap taat, patuh dan kesungguhan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku, dicerminkan oleh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Bangun Wilson (2012), kinerja adalah (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007 : 94) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut lagi Mangkunegara (2007 : 9) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli di atas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan yaitu, bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

2.3.2 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Prof. Dr. Bangun Wilson, (2012 : 233). Mengemukakan bahwa indikator yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan tertentu.

3. Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Bangun Wilson (2012), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012 :232) beberapa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi antar individu dalam Organisasi

Manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis komponen yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian yujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Dari beberapa penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensi, profesional, Kinerja yang diantaranya berjudul :

Tabel 2.1
Penelitian Tedahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Titik Rosita (2016) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.	Dependent: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan Independent: <ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja 	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi: 125 karyawan. Analisis: regresi linier Uji: uji t
2	Hendra Kurniawan (2015) Judul:Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT .GARAM (PERSERO).	Dependent: <ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawam Independent: <ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja Motivasi kerja Kedisiplina n 	Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerjam motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Populasi:81 (seluruh karyawan di PT GARAM (PERSERO). Analisis:analisis regresi berganda Uji: uji t dan uji f

3	Rifki Miftahul Arifin (2016) Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.	Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • disiplin kerja 	Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi: 85 karyawan yang ada pada PT Tri Keeson Utama Garut. Analisis: analisis regresi linear berganda Uji: uji t dan uji f
4	Winarno (2017) Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang)	Dependent: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai Independent: <ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan • Motivasi • Kepuasan kerja 	Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai. Populasi: 57 pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang) Analisis: analisis regresi berganda Uji: uji t

Titik Rosita (2016), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional.

Hendra Kurniawan (2015), dalam penelitian berjudul pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (PERSERO), bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi

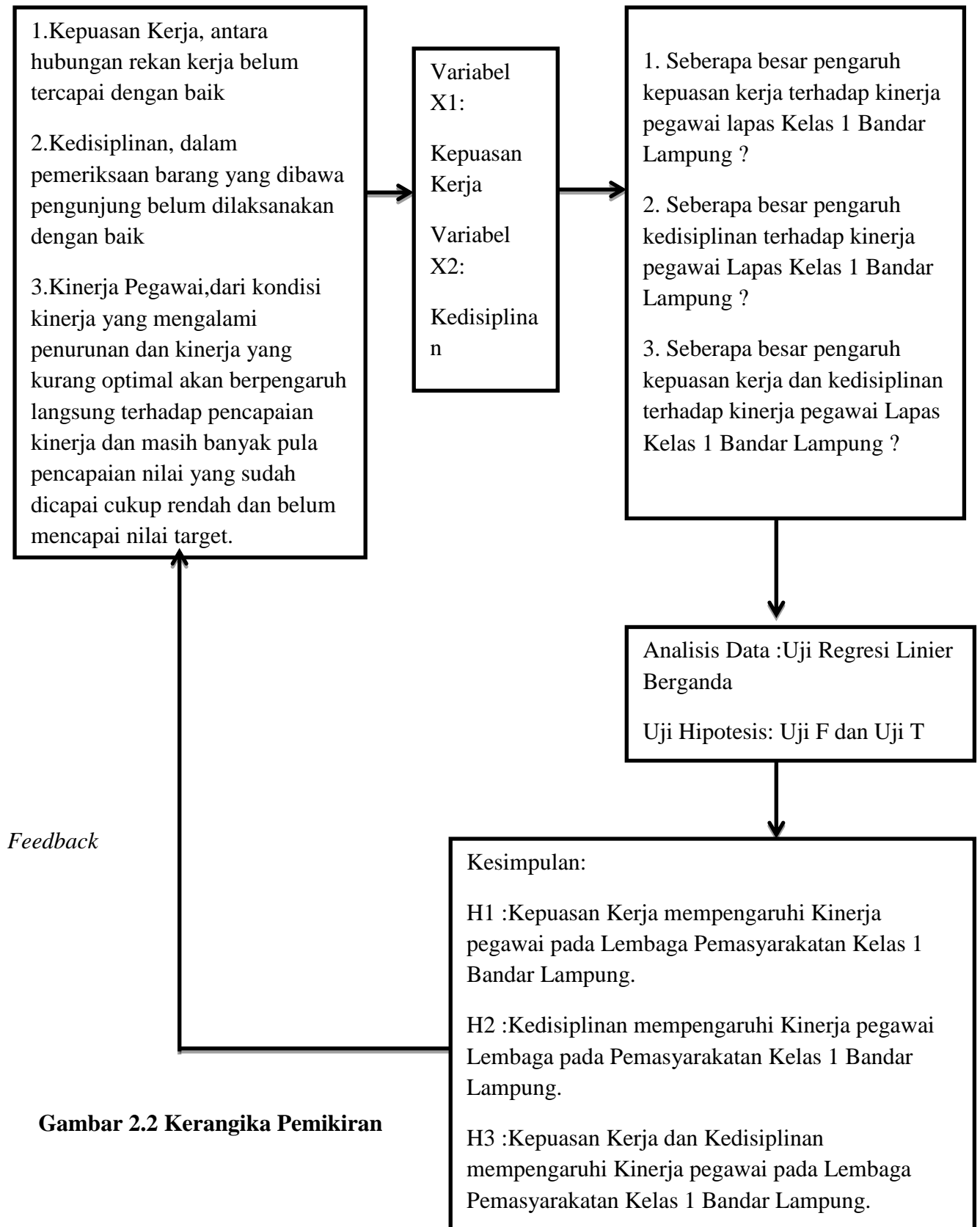
kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (PERSERO). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 81 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (PERSERO).

Rifki Miftahul Arifin (2016), pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tri Keeson Utama Garut, bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tri Keeson Utama Garut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tri Keeson Utama Garut.

Winarno (2017), pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang), bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang).

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis diantaranya judul penulis adalah Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Masyarakat Kelas 1 Bandar Lampung, Subjek dalam penelitian ini adalah Lembaga Masyarakat Kelas 1 Bandar Lampung. Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), dan Kinerja pegawai (Y).

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016), Hendra Kurniawan(2015) dan Rifki Miftahul Arifin (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Dari uraian beberapa penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1: Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian disiplin dipandang sebagai faktor pengikat atau integrasi, karena merupakan kekuatan yang ada pada setiap individu untuk mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan, Hasibuan (2008:193). Penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2017), Kedisiplinan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan Pegawai dapat menghasilkan target kerja yang memuaskan, Jika target kerja tercapai, secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2: Kedisiplinan mempengaruhi Kinerja pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan pada Kinerja. Kepuasan kerja, dan kedisiplinan adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Karena kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian menciptakan kepuasan kerja yang baik, dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian pengaruh kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja. Pernah dilakukan oleh Rifki Miftahul Arifin (2016) , Dari uraian penelitian terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung.