

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pasti didirikan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Tujuan dari setiap organisasi tersebut bertujuan mencapai suatu keuntungan maupun kepentingan bersama yang telah ditetapkan. Seperti halnya perusahaan memiliki tujuan untuk mencari laba atau keuntungan. Keuntungan tersebut diperoleh perusahaan dari jalannya dan aktivitas yang ada di perusahaan tersebut. Apabila aktivitas yang dilakukan di dalam perusahaan tersebut sudah berjalan dengan baik dan benar maka akan ada keuntungan bagi perusahaan. Tetapi apabila jalannya aktivitas yang ada di perusahaan tersebut tidak berjalan sesuai rencana maka perusahaan itu sendiri mengalami kerugian. Salah satu peranan penting dalam menentukan apakah jalannya perusahaan sudah tepat atau tidak yaitu SDM di perusahaan tersebut.

Ketatnya persaingan juga secara tidak langsung menuntut para pekerja agar mampu meningkatkan kualitas SDM-nya secara mandiri tanpa perintah dari perusahaan sekalipun. Sebab dengan kualitas yang diberikan oleh SDM itu sendiri mampu menentukan citra perusahaan dalam industri masing-masing itu sendiri. Dengan kualitas SDM yang tepat maka akan mampu memberikan citra perusahaan yang baik kepada masyarakat dan menjadi unggul dalam industri masing-masing perusahaan. Apabila setiap perusahaan saling bersaing untuk menjadi yang lebih unggul maka mampu dengan baik dan cepat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara.

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Amstrong 2005 dalam (Firmani, 2017) adalah kekuatan yang muncul dari potensi manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dan merupakan modal dasar suatu organisasi untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sama halnya dengan Werter dan Davis 2017 dalam (Suryani, 2020) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang telah siap, mampu, dan cakap untuk meraih tujuan organisasi. Dari

kedua pendapat tersebut, guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang lebih baik dalam perusahaan maka perlu mengelola SDM dengan baik sebagai salah satu faktor terpentingnya. Untuk meraih keberhasilan perusahaan dapat menggunakan semua potensi sumber daya manusia. SDM juga sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Dalam perkembangan industri di era ini, maka perusahaan-perusahaan harus dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Ketatnya persaingan di setiap industri menjadi faktor penting pemicu perusahaan harus melakukan peningkatan dalam hal kualitas terutama sumber daya manusia karena hal tersebut mampu mendorong peningkatan kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kinerja baik yang dimiliki oleh perusahaan pasti memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas karenanya perusahaan harus menciptakan ikatan personal yang kuat terhadap karyawan-karyawan tersebut. Dengan terjalinnya ikatan personal yang kuat terhadap karyawan-karyawan tersebut maka akan menciptakan rasa komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan karena telah memiliki ikatan emosional yang kuat. Cara perusahaan agar mampu menciptakan hubungan tersebut ialah dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Apabila kepuasan kerja karyawan diperhatikan dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan karena karyawan tersebut senang dan puas terkait pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Diperlukannya kepuasan saat bekerja ini karena mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan terutama meningkatkan kinerja karyawan.

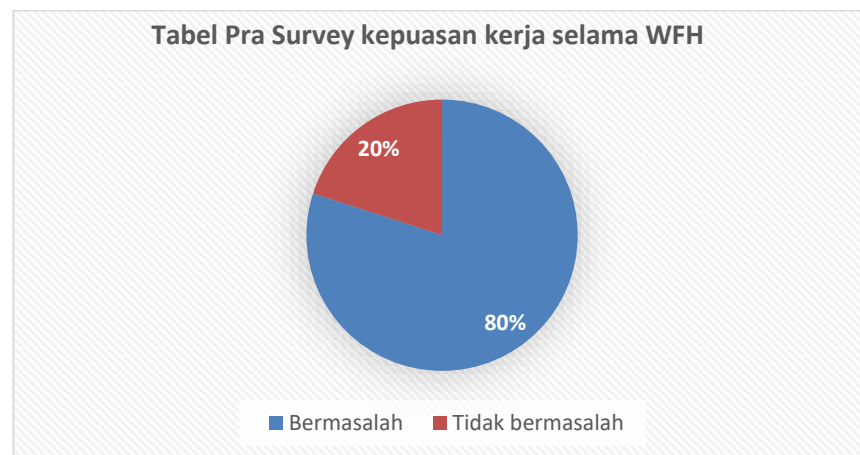
Davis dan Newton (1996) dalam (Rialmi, 2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah seperangkat aturan tentang perasaan menyenangkan dan perasaan tidak nyaman yang terkait dengan pekerjaan Anda. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) dalam (Suryani, 2020) berpendapat kepuasan kerja adalah dukungan perasaan atau tidak dalam diri karyawan terkait dengan pekerjaannya serta kondisinya. Jadi kepuasan kerja hanya mampu diidentifikasi oleh dan dirasakan oleh setiap individu karyawan itu sendiri terkait tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Pengukuran kepuasan tersebut hanya mampu diukur oleh karyawan itu sendiri bagaimana mereka menikmati dan merasakan pelaksanaan

tanggung jawab tersebut. Dalam kepuasan kerja pun terdapat beberapa unsur-unsur yang sangat berpengaruh seperti dukungan kerja dari rekan kerja, lingkungan kerja, maupun beban kerja yang diterima dan lain-lain. Apabila faktor yang mempengaruhi tersebut tidak mendukung karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya maka akan menjadi pemicu penurunan kepuasan kerja karyawan seperti rekan kerja yang tidak mampu diajak bekerja sama ataupun beban kerja yang diterima terlalu berat.

Selama pandemi Covid-19 ini maka setiap perusahaan melakukan kebijakan WFH (*Work From Home*) untuk menjaga kesehatan para pekerjanya dan mengurangi peningkatan angka persebaran virus Covid-19 di Indonesia. Informasi terkait kebijakan *Work From Home* tersebut diberlakukan berdasarkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja Di Rumah (*Work From Home*), kebijakan tersebut berlaku mulai senin, 16 Maret 2020. Dengan pemberlakuan kebijakan tersebut maka sistem operasi dan pelaksanaan kerja karyawan akan berubah yaitu melalui daring atau online. Sistem pelaksanaan kerja melalui online tersebut pun sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Awalnya pelaksanaan kerja melalui online tersebut dianggap mampu mempermudah pekerjaan karyawan karena tidak perlu mengeluarkan biaya ongkos transportasi dan hanya dilakukan secara virtual sehingga mampu melaksanakan tatap muka sembari mengerjakan aktivitas rumah lainnya. Tetapi pelaksanaan sistem kerja secara virtual tersebut mampu memunculkan masalah baru yaitu terkait kepuasan kerja karyawan.

PT Pertamina Patra Niaga Jakarta merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina yang bekerja di sektor minyak dan gas bumi. PT Pertamina Patra Niaga Jakarta adalah perusahaan perdagangan minyak dan gas khusus yang berfokus pada bahan bakar untuk keperluan industri berdasarkan spesifikasi standar internasional serta spesifikasi pemerintah Indonesia dengan harga yang kompetitif. Perusahaan tersebut ialah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja melalui online. Dalam masa pandemi Covid-19 ini perusahaan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta harus berusaha ekstra untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena sektor minyak dan gas saat pandemi telah terjadi penurunan yang tajam. Oleh karena itu salah satu upaya perusahaan tersebut ialah berusaha mempertahankan kinerja

karyawannya dengan memaksimalkan sistem bekerja secara online sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja dari rumah. Tetapi semenjak diberlakukannya sistem online atau WFH (*Work From Home*) hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja karyawan perusahaan.



Gambar 1. Diagram Pra Survey

Sumber : Data diolah

Berdasarkan gambar tersebut didapatkan hasil penelitian pra survey yang dilakukan peneliti terkait kepuasan kerja selama pemberlakuan *Work From Home*. Hasil penelitian pra survey yang dilakukan tersebut diperoleh bahwa terdapat masalah terkait kepuasan kerja selama *Work From Home* di perusahaan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta. Ketidakpuasan kerja karyawan yang dialami ini dikarenakan sistem kerja *Work From Home* dianggap sebagai penghambat karyawan dalam bekerja secara maksimal diperusahaan.

Hasil wawancara peneliti terhadap HRD PT Pertamina Patra Niaga Jakarta yang mengungkapkan selama diberlakukannya WFH ini kerap kali terjadi masalah dalam pelaksanaanya sehingga hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan. Masalah umum yang terjadi semenjak WFH diperusahaan tersebut ialah kurangnya motivasi kerja karyawan dan kurangnya kedisiplinan karyawan saat melaksanakan WFH dimana kedua hal tersebut adalah unsur-unsur yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Jika kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan maupun gangguan maka hal tersebut berisiko besar akan berdampak pada hasil kinerja perusahaan.

Tabel 1. Data kinerja penjualan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta

Keterangan	Realisasi	
	2019	2020
Service Volume Handling BBM (Juta KL)	1,56	1,5
Service Volume Thruput Depot (Juta KL)	28,7	25,21
Service Volume Fleet Management BBM (Juta KL)	31,9	29,87

Sumber: Data diolah

Kemudian dari hasil tabel tersebut menunjukkan bukti jika kepuasan kerja yang menurun di perusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data diatas yang menjelaskan bahwa adanya penurunan penjualan BBM pada PT Pertamina Patra Niaga Jakarta. Data tersebut menjelaskan bahwa pada tahun 2019 realisasi kinerja perusahaan lebih tinggi daripada tahun 2020 yang mana di tahun tersebut diadakannya sistem kerja secara online atau *Work From Home*. Beberapa penyebab terjadinya penurunan kepuasan kerja yang dialami karyawan perusahaan tersebut yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja yang menurun selama *Work From Home*.

Sarwar dan Abugre (2013) dalam jurnal (Kadek et al., 2015) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi merasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan juga berdampak pada pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. Perlunya dorongan motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Motivasi menurut Shermerhorn dan Osborn (1997) dalam (Suwanto, 2017) ialah kekuatan di dari diri individu yang memiliki peran menentukan arah, tingkat, serta ketekunan dari usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Sejalan dengan Barelson dan Steiner (1986) dalam (Prastya, 2015) asal kata motivasi kerja dari kata motif yaitu merupakan keadaan dalam diri seseorang

sehingga mampu memberikan dorongan, mengatitkan, mengerakan, dan yang akan menyalurkan sikap atau perilaku manusia untuk meraih suatu tujuan. Dari dua pendapat mengenai istilah motivasi kerja maka motivasi kerja disimpulkan dorongan semangat kerja dari dalam diri setiap individu karyawan untuk bekerja dengan giat dan memberikan semaksimal mungkin kinerja yang dimiliki karyawan tersebut. Oleh karena itu apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka setiap tanggung jawab yang diberikan akan dikerjakan dengan semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya pekerjaan apabila karyawan tidak memiliki motivasi sehingga tidak mempunyai semangat dan alasan untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan maka akan menurunkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap HRD PT Pertamina Patra Niaga Jakarta serta beberapa karyawan di perusahaan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut telah terjadi penurunan selama WFH, hal tersebut dikarenakan selama WFH kebutuhan karyawan semakin bertambah yang tidak diikuti oleh peningkatan kompensasi di perusahaan menyebabkan faktor tersebut sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan. Kemudian selama WFH hubungan dengan atasan maupun rekan kerja menjadi semakin sulit karena keterbatasan jarak sehingga seringkali susah untuk menemui atasan maupun rekan kerja secara langsung atau tatap muka. Masalah terkait jam kerja menjadi tidak jelas dan terkadang jam kerja sering dilaksanakan sampai malam hari. Kebiasaan jam kerja tersebut menyebabkan jam istirahat para karyawan pun menjadi tidak menentu sehingga hal tersebut menimbulkan rasa lelah dan bosan. Selanjutnya masalah terkait pengawasan/supervisi yang kurang maksimal selama WFH menyebabkan karyawan akan merasa bebas terkait pekerjaan sehingga bisa menunda-nunda pekerjaannya tersebut. Lalu kondisi kerja dan lingkungan kerja menjadi terganggu dikarenakan paparan virus covid-19 yang semakin luas mampu mengganggu kenyamanan dan rasa aman para karyawan.

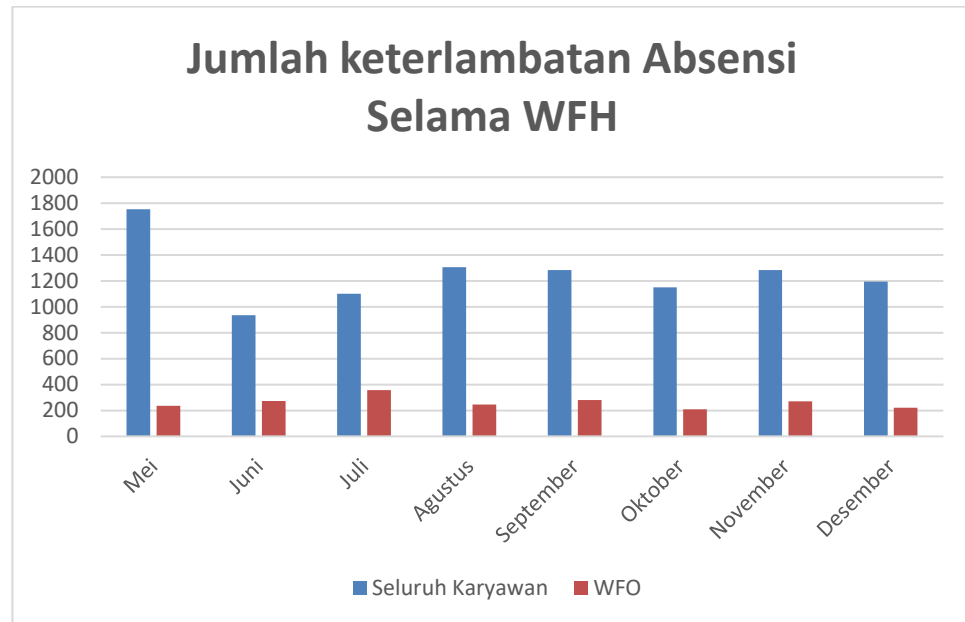
Beberapa masalah diatas tersebut dianggap merupakan faktor-faktor yang memilik pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan seperti yang dinyatakan dalam jurnal (Nurdin, 2018) yang menyatakan bahwa faktor komunikasi

berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja, faktor kebutuhan berpengaruh sangat kuat terhadap motivasi kerja, dan faktor kompensasi berpengaruh sangat kuat terhadap motivasi kerja. Kemudian dalam jurnal (Khairani et al., 2016) mengenai faktor kondisi kerja yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan faktor kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Lalu terakhir dalam jurnal (Sariani et al., 2020) bahwa supervisi yang baik, faktor kompensasi yang memadai, faktor kelelahan dan kebosanan, dan faktor kebutuhan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Faktor lainnya yang memicu penurunan kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta ialah tingkat kedisiplinan yang rendah. Dalam jurnal (Auliani & Wulanyani, 2018) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan terdiri dari disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pekerjaan yang menantang, promosi, kondisi fisik tempat kerja, jabatan, dukungan dari atasan, kompensasi dan kelompok kerja. Kedisiplinan karyawan merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan karena Dengan menerapkan disiplin yang tinggi maka hal itu tidak hanya berdampak terhadap kepuasan kerja masing-masing individu karyawan saja tetapi juga mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sekitar. Disiplin kerja menurut Sudyanto (2015) dalam (Lim, 2017) yaitu sikap atau perilaku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif. Lalu disiplin kerja menurut Holil dan Sriyanto (2011) dalam (Lumentut & Dotulong, 2015) adalah mematuhi dan mentaati peraturan atau regulasi yang berlaku di organisasi masing-masing.

Kedisiplinan dapat digambarkan sebagai pengukur seberapa besar tanggungjawab seorang karyawan. Disiplin kerja dapat dijadikan patokan seberapa besar seorang karyawan dalam menghargai budaya dan peraturan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi mampu membuktikan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut. Untuk itu perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap perilaku dan tindakan seluruh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rendahnya tingkat disiplin karyawan pada

PT Pertamina Patra Niaga selama Work From Home (WFH) bisa dilihat dari data sesuai dengan gambar dan tabel berikut ini:



Gambar 2. Grafik keterlambatan absensi selama *Work From Home*

Sumber : Data Diolah

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Tetap Tanpa Keterangan Pada PT Pertamina Patra Niaga DKI Jakarta selama WFH periode Mei-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Kerja Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Absen Tanpa Keterangan
Mei	227	7037	465
Juni	227	6810	2
Juli	227	7037	332
Agustus	227	7037	354
September	227	6810	241
Oktober	227	7037	704
November	227	6810	637

Nabil Azka Razzaq, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA JAKA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Desember	227	7037	1150
Total			3885

Sumber : HRD PT Pertamina Patra Niaga Jakarta

Sumber : Data Diolah

Dari data grafik dan tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat kepedulian terkait absensi karyawan yang terlambat absensi dan tanpa keterangan sangat tinggi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari grafik diatas yaitu masih tingginya tingkat indisipliner karyawan terkait keterlambatan absensi setiap bulannya selama *work from home* yang rata-rata terdapat jumlah absensi keterlambatan hingga melebihi 1.000 kali tiap bulan serta karyawan yang melakukan *Work From Office* mencapai rata-rata 200 kali tiap bulannya. Begitu juga pada tabel diatas yang menunjukkan banyaknya absensi karyawan tanpa keterangan selama *Work From Home* sebanyak 3.885 kali yang tentu saja menandakan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Jika ditelaah sistem absensi sebelum WFH dan saat WFH lebih mudah pelaksanaannya saat WFH karena tidak perlu untuk pergi ke kantor tetapi data tersebut membuktikan bahwa masih tingginya jumlah absensi karyawan baik keterlambatan maupun tanpa keterangan. Tindakan indisipliner yang sangat tinggi tersebut membuktikan bahwa sistem kerja *Work From Home* sangat berpengaruh kuat pada disiplin kerja karyawan.

Tabel 3. Data Jam Kerja Karyawan di bawah Jam Kerja Normal

Jam kerja kurang	Seluruh Karyawan	WFO
Mei	599	74
Juni	295	52
Juli	253	52
Agustus	270	32
September	253	40
Oktober	228	33
November	215	24
Desember	244	38

Nabil Azka Razzaq, 2021

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA JAKA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Sumber: HRD PT Pertamina Patra Niaga Jakarta

Sumber: Data Diolah

Kemudian pada data diatas menjelaskan masih terdapatnya karyawan yang melaksanakan jam kerja tidak sesuai dengan jam kerja normal atau sesuai peraturan yaitu 8 jam sehari. Pelanggaran peraturan tersebut pun dilakukan oleh karyawan baik yang bekerja selama WFH maupun WFO. Tingginya jumlah karyawan yang memanfaatkan jam kerja kurang dari 8 jam sehari membuktikan terdapat masalah pada kepuasan kerja karyawan semenjak diberlakukannya sistem kerja *Work From Home*. Karena dari data-data terkait disiplin kerja karyawan tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga cukup rendah dan dengan disiplin kerja karyawan yang rendah membuktikan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan. Beberapa data-data tersebutlah yang menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja yang terdapat di perusahaan tersebut.

Dari beberapa penjelasan tersebut peneliti memilih perusahaan PT Pertamina Patra Niaga yang memiliki karyawan sekitar 227 karyawan tetap. Fenomena yang terjadi di perusahaan PT Pertamina Patra Niaga berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja karyawan dikarenakan pemberlakuan sistem WFH di masa pandemi covid-19 membuat peneliti ingin meneliti apakah penurunan kepuasan kerja karyawan yang terjadi memiliki kaitannya dengan motivasi kerja dan disiplin kerja. Karena kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan selama WFH.

Adapun hasil penelitian yang memiliki variabel hampir sama dengan peneliti yaitu: dalam jurnal (Fengky et al., 2011) variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan tetapi variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Selanjutnya dalam jurnal (Astuti & Zulkarnain, 2020) motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan & disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan. Lalu dalam jurnal (Lumentut & Dotulong, 2015) secara parsial motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan tetapi secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Kemudian dalam jurnal (Astutik, 2017) Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

berpengaruh positif signifikan & Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut terdapat *research GAP* yaitu dalam jurnal (Astuti & Zulkarnain, 2020) dan (Astutik, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan & Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Tetapi dalam jurnal (Fengky et al., 2011) motivasi kerja pada kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Begitu juga dengan (Lumentut & Dotulong, 2015) secara parsial disiplin terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dari uraian diatas telah disajikan dan disampaikan latar belakang dan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Untuk menganalisis lebih lanjut peneliti ingin melakukan analisis dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap di PT PERTAMINA PATRA NIAGA Jakarta selama *Work From Home*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas yang sudah dijelaskan penulis telah memfokuskan beberapa penelitian yaitu:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu informasi tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja selama *Work From Home*. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan yaitu:

1. Untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*.

2. Untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil tujuan penelitian di atas, harapan penelitian ini mampu memberi manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini dapat memberikan pemahaman lebih terhadap peneliti dan juga pembaca mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga dapat menjadi sumber wawasan mengenai topik tersebut. Kemudian secara akademis juga dapat digunakan sebagai bahan literatur untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan tambahan bagi penulis dengan melihat, analisis, serta menerapkannya wawasan yang telah didapat untuk kegiatan perkuliahan.

- b. Bagi Perusahaan

Menghadirkan gagasan bagi manajer dan perusahaan dalam proses pengambilan keputusan terkait upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja selama pemberlakuan kegiatan WFH.

- c. Bagi Masyarakat

Hasil dari Penelitian harapannya mampu memberi wawasan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama penerapan *Work From Home*.

