

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut table penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Penelitian | Variabel Penelitian | Metode penelitian | Kesimpulan |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Heny Sidanti Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motiasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun 2015 | Independen: Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun |
| 2 | Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di kota Batam | Independen: Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dependen: | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank di kota |

| | 2017 | Kinerja Karyawan (Y) | | Batam |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat 2016 | Independen: Disiplin Kerja (X1) Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado 2014 | Independen: Disiplin Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

Persamaan penelitian terdahulu Heny Sidanti (2015), Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat (2017), Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) dan Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014) sama-sama meneliti tentang Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian dan obyek yaitu di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, Bank di kota Batam, Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dan PT. PLN

(PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado sedangkan pada penelitian ini pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang tahun 2019.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Milton dalam Umar Nimran & Amirullah (2015) Kepuasan Kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pengalamannya.

Milton juga mengatakan reaksi positif pekerja terhadap pekerjaannya tergantung pada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan.

Sedangkan menurut Siagian (2010) dalam Donni Juni Priansa, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi bisnis dimana ia bekerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kepuasan kerja merupakan penilaian yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Melihat pendapat-pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif atau perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan sikap psikologisnya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan maupun ketidakpuasan kepada karyawan tergantung pribadi masing-masing karyawan. Menurut As'ad (2009) dalam Priansa (2017), menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu

kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Smith, Kendall, dan Hulin dalam buku Umar Nimran & Amirullah (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*, menyebutkan terdapat lima indikator sebagai sumber kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

3. Kepuasan terhadap promosi

Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.

4. Kepuasan terhadap supervisi/pimpinan

Menunjuk pada cara pimpinan dalam melaksanakan tugasnya dan dukungan pimpinan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

5. Kepuasan terhadap teman kerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman kerja dan tingkat dukungan teman kerja dalam bekerja.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “disciple” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin diartikan oleh Soedjono (1997), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang

menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui poses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya.

Menurut pendapat-pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan nada sanksi atas pelanggarannya.

2.2.2.2 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut : :

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik
2. Berpakaian rapih. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan

kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian

4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menurut (Soejono, 1997) sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan hasil kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja menurut Edison dkk (2016) adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Suatu implementasi kinerja tersebut bisa dilakukan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, motivasi dan juga kepentingan. Kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan dan menghargai karyawannya. Berdasarkan konsep manajemen kinerja dapat dikatakan cara untuk mengatur individu dan unsur – unsur yang ada di dalamnya bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pemimpin dan karyawannya tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana cara untuk

mencapainya tersebut sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai

Menurut pendapat-pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja suatu pekerjaan yang dikelompokkan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai hasil.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang

memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapat pekerjaan yang sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan begitu makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi, kepemimpinan mempengaruhi kinerja itu.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan. gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan kondisi disekitar tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin nyaman suasana dan ketenangan maka akan

membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan adapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus menjadi lebih baik. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Edison, dkk (2016) kinerja memiliki indikator yaitu sebagai berikut :

1. Fokus pada target

Target yang dalam penyelesaian kinerja harus menggambarkan harapan yang realistis dan dapat dicapai. Menjelaskan seberapa besar target yang harus dicapai selama periode tertentu.

2. Kualitas sesuai standart

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan serta kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan.

3. Pekerjaan selesai tepat waktu

Pencapaian tepat waktu dalam pekerjaan tertentu maupun sasaran yang sebelumnya telah ditentukan untuk bisa dicapai dalam suatu periode tertentu dengan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

4. Dilakukan dengan cara yang benar

Berkaitan dengan kepatuhan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang benar.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara historis sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, terdapat hubungan positif antara kepuasan tinggi dan kinerja yang tinggi.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan kinerja yang lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

2.3.2 Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

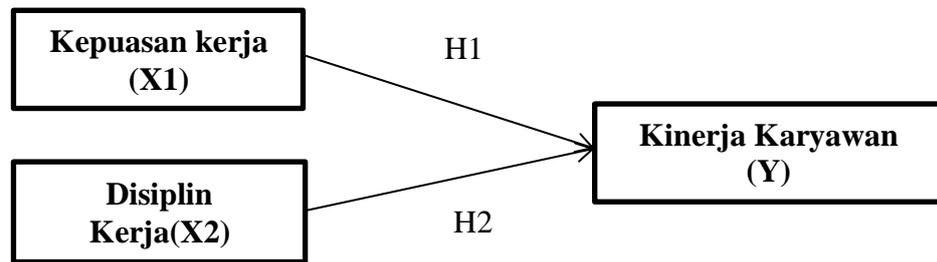
Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menghambat pertumbuhan perusahaan.

Salah satu aspek kinerja karyawan adalah Disiplin dan tanggung jawab, artinya kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ada atau dikeluarkan perusahaan atau manajemen. Disiplin merupakan ketaatan, kepatuhan untuk mengikuti aturan yang menjadi tanggung jawab seorang anggota organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam skripsi ini, menekankan pada hubungan dari kepuasan kerja dengan bagaimana prestasi kerja (kinerja) yang dihasilkannya. Mengingat penyebab kepuasan kerja tidak hanya berasal dari penghargaan yang sifatnya lebih kepada finansial. Kondisi pekerjaan, lingkungan, kesempatan karir, dll. juga menjadi unsur yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Selain itu Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah disiplin. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Simamora, 2014)



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Jombang.