

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Landasan Teori**

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rifki Miftahul Arifin (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut  Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut
2	Marisa Ana Widiyawati (2014)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang )	motivasi, kepuasan kerja, Disiplin kerja dan kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisa Regresi	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang

4	Ririn Nur Indah Sari (2016)	Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	(1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
5	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat	disiplin kerja dan kinerja pegawai	Analisa Regresi	Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

## 2.2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Nitisemito (2008), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi menurut pendapat - pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran

#### 2.2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja dalam Organisasi menurut (Hasibuan, 2016):

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan. menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Pendisiplinan Progresif.

Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

#### 2.2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladaan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Kenberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### 2.2.2.4.Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2011) sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan
2. Kepatuhan terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pemimpin
3. Presensi Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja
4. Ketepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
5. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan

## 2.2.3 Kepuasan Kerja

### 2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2013) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya

### 2.2.3.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang  
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja

- b. Ganjaran yang pantas  
Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya bahwa besarnya upah bukanlah jaminan untuk mencapai kepuasan, namun yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung  
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.
- d. Rekan kerja yang mendukung  
Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan  
Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

### 2.2.3.3. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007) sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan selama kerja.

2. Gaji

Jika orang puas dengan gaji, semakin tinggi gaji karyawan semakin puas.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Hubungan rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

### 2.2.4 Kinerja

#### 2.2.4.1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2010).

Wibowo, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya

#### 2.2.4.2.Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang



dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

## **2.2 Hubungan antar Variabel**

### **1. Hubungan Disiplin dengan kinerja karyawan**

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Jadi disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Menurut Hasibuan (2012) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh

karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2010) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, meningkatnya disiplin kerja karyawan menunjukkan karyawan memiliki sikap moral dengan mantaati peraturan perusahaan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Rifki Miftahul Arifin (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

## 2. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

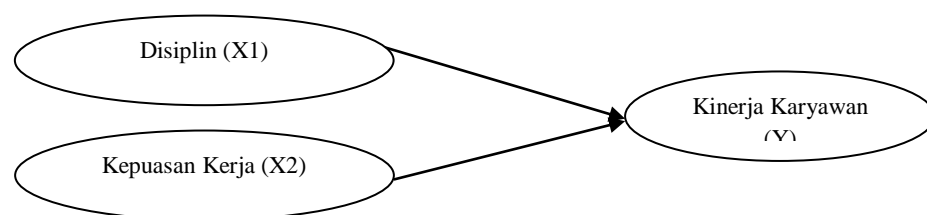
Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006), ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi yakni, pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang suportif. Selanjutnya menurut Mitchell serta Wexley dan Yukl, (Dalam As'ad, 2010) kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai (kemampuan) dan motivasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Penelitian Marisa Ana Widiyawati (2014) dengan judul Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang ) hasilnya membuktikan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

### 2.3 Kerangka Konseptual

Perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang seperti, terlambat waktu masuk kerja, sering menolak untuk kerja lembur. Selama ini masih ada penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya, bonus yang diberikan karyawan yang berkinerja baik dirasa masih rendah dan uang jam lembur dirasa masih rendah sehingga disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi dan kepuasan kerja, berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H<sub>1</sub> : Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

H<sub>2</sub> : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

