

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin kerja

Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017 : 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adaah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hartatik (2014) Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam menaati dan berpegang teguh terhadap peraturan dan pedoman yang di tetapkan perusahaan dalam bekerja.

2.1.2 Jenis-Jenis Disiplin kerja

Jenis – Jenis Disiplin kerja Menurut Mangkunegara (2011 : 129)
yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang.

2.1.3 Indikator – Indikator Disiplin kerja

Indikator – Indikator Disiplin kerja Menurut Rivai (2011) yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015 : 117) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.

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

Menurut Robbins dan Judge (2015 : 46) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seorang karyawan tentang suatu pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap kerja karyawan yang menggambarkan terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka.

2.1.5 Jenis – Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008) Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk

mencukupi kebutuhan – kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas – tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.6 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Winardi (2004, 216 – 217) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji atau upah

Merupakan jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.

2. Pekerjaan

Merupakan semua tingkat hingga dimana tugas – tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang belajar dan menerima tanggung jawab.

3. Supervisor

Merupakan kemampuan supervisor atau atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.

4. Para rekan kerja

Merupakan suatu tingkat hingga dimana para rekan kerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling membantu.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2016) Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil dari input dan output yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan atasannya.

Menurut Rivai dan Basri (2009) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan seorang pekerja yang mana hasil tersebut sesuai pada standar yang ditetapkan dan sesuai dengan harapan organisasi tempat ia bekerja.

2.1.8 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

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.

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 di sekitar 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 dapat 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.

2.1.9 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009 : 80) indikator - indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas

Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan dalam periode tertentu.

2. Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

3. Efisiensi pelaksanaan tugas

Merupakan ukuran keberhasilan sebuah kegiatan bagaimana seorang pekerja dapat memanfaatkan waktu seefektif mungkin.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain :

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Laely Ma'rufah Tibrani Dan Ramon Zamora (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda Dan Analisis Deskriptif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Sutoyo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ery Teguh Prasetyo Dan Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Novalita Silalahi Dan	The Effect Of Work	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan	Analisis Deskriptif	Terdapat pengaruh

	Wilson Bangun (2020)	Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At The University Kristen Marantha	Kepuasan Kerja (X2)	(Y)	Dan Eksplanasi	yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja juga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Suharno Pawirosuwarto, Purwanto Katijian Sarjana, Muzaffar Muchtar (2017)	Factors Affecting Employee Performance Of PT. Kiyokuni	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	Nikolas Ivan Waskita Adiyasa (2019)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan

						terhadap kinerja karyawan.
7	Agung Subakti (2019)	Gita	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Bogor	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Sikap Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017 : 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan kehidupan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar, dan tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

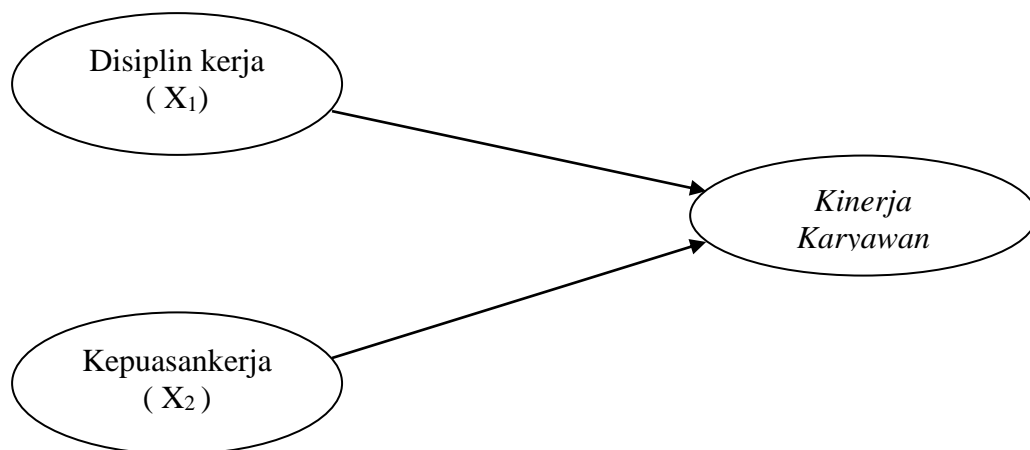
Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015 : 117) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan, karena seorang karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah di jelaskan, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam sebuah instansi, disiplin kerja dan kepuasan kerja menjadi perhatian oleh pemimpin karena mempunyai pengaruh yang erat dengan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah kinerjanya.

Adapun penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka konsep

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori.

Berdasarkan kerangka konseptual dan dukungan penelitian sebelumnya yang telah di sampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap *kinerja karyawan*.

H2 :Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *kinerja karyawan*.