
BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi hal yang menghalangi dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

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

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.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun di pengaruhi beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (2016). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

2.1.1.3 Indikator disiplin kerja

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) :

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

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Menurut Robbin (2006) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya terima

Menurut Handoko (2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap karyawannya.

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.

2.1.2.2 Faktor - faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah indikator kepuasan kerja menurut Robbin (2012) sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah ada tidaknya kesesuaian dengan kemampuan selama kerja.
2. Upah, jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawasan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
4. Rekan kerja, hubungan rekan kerja dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
5. Promosi, peluang seseorang naik jabatan dapat berkembang menimbulkan rasa puas.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Rivai (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika". Sutrisno (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2005), sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
- 2) Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.
- 3) Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
- 4) Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
- 5) Inisiatif, merupakan faktor dalam penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan .
- 6) Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.
- 7) Daya tahan , apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan hasil kerja pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang karyawan.
- 8) Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
- 9) Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Darma (2003) menyatakan bahwa ukuran yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan .
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang
2	Ririn Nur Indah Sari (2016)	Peningkatan Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial
3	Astadi Pangarso Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pegawai sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat	Disiplin kerja dan kinerja pegawai	Analisa Regresi	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Jawa Barat
4	Fachri supriadi (2017)	Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran kampoeng daun	Kompensasi disiplin kerja dan kepuasan kerja	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh karyawan di restoran kampoeng daun kabupaten bandung barat
5	Zahara (2017)	Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota Batam	Kepuasan kerja disiplin, dan kinerja	Analisa regresi linear berganda	Kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bank dikota Batam

2.3 Hubungan antar variabel

1. Hubungan disiplin dengan kinerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan. Sikap tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan, dan norma dalam hal ini adalah nilai - nilai yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan menjadi aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Hendri Azwar (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang hasil penelihan membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang.

2. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan, karena seseorang karyawan yang merasa puas 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 maka berdampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian pentingnya kepuasan kerja untuk perusahaan yaitu agar karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin puas kinerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Penelitian Susanti (2016) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pegawai sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat hasil penelihan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Jawa Barat.

2.4 Kerangka Konseptual

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan faktor penentu dalam pencapaian tujuan setiap perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang baik bukan hal yang mudah untuk dilakukan

terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan di teliti, yaitu antara variabel disiplin dan kepuasan terhadap kinerja.

Karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang, terjadi perilaku tidak disiplin dalam bekerja seperti telat masuk kerja, penepatan karyawan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja, sering menolak kerja lembur, kinerja karyawan terlihat dari kualitas produksi ada banyak barang yang cacat tidak sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan berdampak kuantitas kerja mengalami penurunan, Bonus yang diberikan kepada karyawan dirasa masih rendah dan uang jam lembur dirasa masih rendah sehingga disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu cara dipakai pimpinan guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikuti peraturan perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

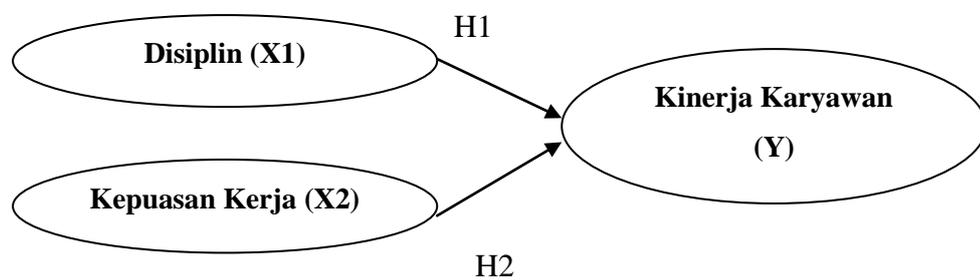
Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan hal ini dapat berpengaruh tingkat kinerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi hasil yang dicapai kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan

mempengaruhi terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat kepuasan maka hasil kinerja karyawan semakin pula akan meningkat.

Dengan demikian kinerja karyawan peneliti duga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Bedasarkan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang
- H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang