

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mutia Arda (2017)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Cabang Putri Hijau Medan”	Kepuasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Singnifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2	Al Misbah (2022)	“Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tis Food Duren Sawit Jakarta timur	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Rrgresi linier Berganda	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi singkifikan terhadap kinerja karyawan
3	Banta Karollah (2021)	“Pengaruh Disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Pada Cabang Banda Aceh ”	Disiplin kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin dan Kepuasan Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan
4	Fatma Bagis (2019)	“Pengaruh Disiplin kerja,Kotmitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Istitusi Pendidikan ”	Disiplin kerja (X1) Komitmen organisasi (X2) Kepuasan kerja (X3)\ Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda	disiplin kerja ,komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
5	Sandy Fialy Harahap (2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Minahasa Tenggara Pada Masa Pademi Covid-19”	Disiplin(X1) Motivas (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	disiplin kerja dan Motivaso kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
6	Novi Octaviani (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja ,Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang (2021)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Singnifikan Terhadap Kinerja Karyawan

7	Lestari, Mendra, & Harwathy (2021)	“Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket”	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Variabel Disiplin Kerja Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
8	Lesmana & Damanik (2022)	“The Influence Of Environment, Work Discipline And Motivation On Employee Pormance The Regional Tax And Retribution Management Agenvy Of Medan City”	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Pengaruh Signifikan Secara Parsial Simultan Antara Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Karyawan
9	Kasma & Rianti (2022)	“The effect of job satisfaction and organizational climate factors on employee performance at the education office of bone regency”	Kepuasan kerja (X1) Iklim organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan dan paling dominan terhadap kinerja karyawan
10	Dauda (2020)	“The Influence Of Work Discipline And Job Satisfaction On The Job Performance Of Medical Records Managers In Federal Medical Centres In North-Central, Nigeria”	Disiplin kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Deskriptif	Disiplin dan Kepuasan kerja variabel yang meningkatkan tingkat pekerjaan kepuasan manajer rekam medis

## 1.2 Tinjauan Teori

### 1.2.1 Disiplin Kerja

Berdasarkan Sinambela et al. (2021) disiplin kerja yaitu keterampilan kerja individu agar dengan sistematis tekun dan melakukan kerja selaras terhadap peraturan yang diberlakukan dan tidak melawan peraturan yang telah digariskan. Sementara berdasarkan Hasibuan (2017) disiplin berarti sikap sadar individu menantikan seluruh aturan industri beserta kaidah sosial yang diberlakukan. Kesadaran berarti sikap individu yang dengan sukarela patuh pada seluruh aturan

dan ada kesadaran mengenai pekerjaannya yang dibebankan dan dipertanggungjawabkan, sementara kesediaan bererti sikap, perilaku, aksi individu yang sejalan terhadap industri baik tidak dituliskan maupun yang dituliskan. Berdasarkan Rivai & Sagala (2010) disiplin kerja merupakan instrument kepada pegawainya dalam berkomunikasi supaya seseorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengubah perilaku menjadi lebih baik serta meningkatkan kemauan pegawai untuk peraturan yang ada

### **2.2.2 Faktor Disiplin Kerja**

Berdasarkan Sutrisno (2017) factor yang memberi pengaruh disiplin kerja dalam suatu instansi pemerintahan atau diantaranya :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai yang akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika tidak maka balas jasa dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

2. Adanya tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi

Karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan , perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetakaan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Organisasi bila terdapat peraturan yang ditulis dan sudah ada kesepakatan bersama-sama sehingga para karyawan bisa mendapatkan sesuatu kepastian siapa pun serta harus dikenai sanksi tanpa memandang bulu

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seseorang karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan bisa berani dalam menentukan aksi atau tindakan dengan pelanggaran yang dibuatnya

5. Adanya tidaknya pengawasan pemimpin

Karyawan supaya bisa melakukan tugas selaras dengan yang ditentukan pengawasan pada kedisiplinan ini atasan para karyawan bersangkutan

6. Adanya tidaknya perhatian kepada pegawai

Karyawan tidak sekadar merasakan ada kepuasan terhadap upah yang besar dan tugas yang menantang namun pula perlu diperhatikan dari pimpinan.

7. Menciptakan kebiasaan yang menunjang aturan kedisiplinan dengan kebiasaan positif, yakni:

- a. Saling menghargai
- b. Melontarkan pujian
- c. Sering melibatkan karyawan pada meeting
- d. Menyampaikan sesuatu atau memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

### **2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Berdasarkan Siswanto (2005) target atas disiplin kerja yakni berbagai tujuan yang bisa diraih, mencakup:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan dengan motif instansi pemerintah atau perusahaan yang bersangkutan
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Para tenaga kerja agar menempati semua aturan maupun kebijakan ketenaga kerjaan dengan aturan serta kebijakan instansi pemerintahan ataupun industri yang diberlakukan baik yang dituliskan ataupun tidak.

- b. Melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya dan bisa memberi servis bagi pihak pihak tertentu yang mempunyai kepentingan terhadap instansi pemerintahan ataupun industri dengan bidangnya masing masing
- c. Bisa mempergunakan dan melakukan pemeliharaan sarana maupun prasarana jasa serta barang secara baik
- d. Bertindak sejalan terhadap kaidah yang tepat yang diberlakukan pada instansi pemerintah atau industri
- e. Pekerja mendapatkan produktivitasnya tinggi selaras dengan ekspektasi instansi pemerintah atau industri baik dengan jangka pendek atau Panjang

#### **2.2.4 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja**

Berdasarkan Sutrisno (2009) disiplin yang baik akan menciptakan suasana tertentu yaitu:

- a. Kesadaran yang tinggi akan pegawai negeri sipil kepada ketecapaian tujuannya organisasi
- b. Semangat kerja dan insentif para karyawan negeri sipil dalam melaksanakan bekerja
- c. Rasa tanggung jawab pegawai negeri sipil terhadap tugas pekerjaan secara maksimal
- d. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan pegawai negeri sipil

#### **2.2.5 Indikator Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran

Mengukur karyawan yang berdisiplin kerja kurang ada kebiasaan datang terlambat

2. Ketaat pada peraturan kerja

Peraturan kerja tidak bisa lupa dengan prosedur kerjanya dan senantiasa ikut pada pedoman yang ditentukan dari organisasi

3. Ketaatan pada standar kerja

Dimaati melalui besaran tanggung jawabnya karyawan terhadap tugas yang diberikan terhadap dirinya

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Mempunyai sikap waspada yang besar dan hati-hati serta teliti saat bekerja mempergunakan suatu hal dengan efektifitas serta efisien

5. Bekerja etis

Seseorang pegawai yang tidak sopan akan ada keterlibatan perbuatan yang tak pantas, berarti suatu kedisiplinan kerja etis untuk suatu bentuk disiplin kerja pegawai

### **2.2.6 Kepuasan Kerja**

Robbins & Judge (2011) sikap positif seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan demikian seseorang pegawai tidak hanya merupakan dalam penilaian karakteristik dengan tingkat kepuasan yang tinggi baginya untuk menghadapi berbagai jenis situasi kerja yang melibatkan rekan kerja ,kebijakan atasan dengan penghargaan yang diterima menjadi peluang promosi Sedangkan menurut Robbins (2007) sikap terhadap pekerjaan secara umum dapat dibedakan dari balas jasa yang seharusnya diterima dan juga menurut . Sunarti (2017) Kepuasan kerja adalah keadaan suatu keadaan

emosi yang positif atau dapat me nyenangkan diri seseorang dalam bekerja dari hasil pengalaman karyawan dalam selama bekerja .Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah seseorang karyawan membentuk aktivitas menyangkut dengan pekerja dengan positif dan perilaku keadaan lingkungan selama bekerja

### **2.2.7 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut Indrawijaya (2014) kepuasan kerja menyangkur sikap seseorang mengenai pekerjaan karena sikap mwncaup berbagai hal seperti kecenderungan perilaku pada seseorang . Alasan penring instansi pemerintah atau perusahaan memperhatikan kepuasam kerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Alasan nilai karyawan mempergunakan sebagian waktunya untuk menciptakan kerja
2. Alasan kesehatan jiwanya saat bekerja dan organiassi sebagai tekanan yang memicu psikologis terganggu saat mengamati suatu kerja
3. Cenderung membawa kelingkungan keluarga dan masyarakat sekitar

### **2.2.8 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Mangkunegara (2010) bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yakni mencakup:

#### **1. Faktor pekerja**

Jenis, struktur, pekerjaa, pangkat, organisasi, peluang promosi jabatan , pengalaman kerja, hubungan kerja

## 2. faktor pegawai

Pengalaman kerja,cara berpikir kerja dan sikap kerja

### **2.2.9 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2012) kepuasan kerja yakni :

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Butuh suatu kemampuan sejalan terhadap bidang masing-masingnya

#### 2. Gaji

Total pembayaran yang diperoleh karyawan karena penyelenggaraan kerja apakah selaras terhadap keperluan dan dirasanya pantas

#### 3. Atasan

Selalu memerintahkan dan menunjukan pada penyelenggaraan bekerja. Ini tidak membuat senang individu ataupun kepuasan kerjanya

#### 4. Rekan kerja

Selalu menjalin interaksi pada penyelenggaraan tugas ataupun individu bisa merasa kawan kerjanya senang ataupun tidak

#### 5. Promosi

Peluang individu bisa mengalami perkembangan dengan jabatan ataupun individu bisa merasa terdapat peluang banyak agar naik jabatannya dan pula bisa memberi pengaruh tingkatan rasa puas individu



## 6. Pengawasan

proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Selain itu sebagai pengawas harus bisa memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan

### **2.2.10 Kinerja Pegawai**

Menurut Handoko & Waluyo (2017) bahwa kenaikan hasil kerja atau kinerja diharapkan baik dari yang memberi kerja dan juga karyawan yang ingin meningkatkan kinerja serta laba industri. Pada segi lainnya, pegawai memiliki minat dalam pertumbuhan mengembangkan diri dan kemajuan bisa dinyatakan yakni prestasi kerja pegawai yang bagus tujuannya guna memberi peningkatan produktivitas kerja sedangkan Menurut Mangkunegara (2011) kinerja sebagai hasil kerja dengan kuantitas dan kualitas yang diraih karyawan pada pelaksanaan tugas selaras terhadap tanggung jawabnya yang diberi, berdasarkan Suharsaputra (2010) kinerja adalah suatu pekerjaan bisa dievaluasi melalui tinggi rendahnya kinerja karyawan, yang harus ditentukan dengan meraih tujuannya pada rentang waktu tertentu oleh instansi

### **2.2.11 Aspek Penilaian Kinerja Pegawai**

Aspek pada kinerja pegawai berdasarkan (Hasibuan, 2014) yakni:

1. Proaktif pada pendekatan kerja
2. Berelasi baik bersama anggota lainnya

3. Mempunyai manfaat dari pengawasannya
4. Ada keterikatan pada saat melayani kliennya

### **2.2.12 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Bangun (2012) bahwa standar pekerjaan harus dipahami dalam indikator menjadi 5 dimensi yakni :

1. Kuantitas pekerjaan menandakan tugas selaras terhadap sasaran keluaran yang menghasilkan perorang perjam kerja
2. Kualitas pekerjaan bisa menciptakan kerja yang sejalan terhadap yang dituntutnya
3. Kesesuaian waktu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dedline yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan
4. Kehadiran dapat datang tepat waktunya serta bekerja selaras dengan pekerjaan sesuai jam yang sudah ditetapkannya
5. Kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainya agar membantu menyelesaikan tugas dan juga menghormati kolega secara baik

### **2.2.13 Tujuan kinerja pegawai**

Menurut Simamora (2012) membutuhkan instansi dalam alat alat untuk memberdayakan manajer dalam membantu peningkatan pegawai sehingga kinerja merencanakan pekerjaan yang akan dating, mengembangkan keahlian dan kemampuan bagi pertumbuhan karir dan mempererat kualitas hubungan mereka manajer dan karyawan jadi perilaku kinerja terhadap anggota instansi dapat berhubungan dengan kesejahteraan karyawan

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin adalah perilaku seseorang untuk mentaati peraturan atau norma- norma dalam suatu organisasi. Perilaku adalah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan menjadi sebuah kebiasaan yang tercipta dalam melaksanakan pekerjaan tentu akan mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan dan juga sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab , menanti peraturan dan norma norma yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan

Menurut pendapat Hubeis & Mangkuprawira (2015) Disiplin karyawan adalah sikap seseorang yang secara sadar mengikuti aturan organisasi disiplin yang diterima sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dipandang merupakan wujud training kepada pegawai agar ikut peraturan industri dikarenakan kedisiplinan kerja memberi peningkatan produktivitas pegawai

Penelitian yang dilakukan Fitriyana (2022) “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT Tis Food Duren Sawit Jakarta Timur ) yang menyatakan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Banta Karollah (2021) “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pengadaian Syariah cabang Banda Aceh menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam pekerjaan, kinerja pegawai akan berdampak positif pada kinerja organisasi jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Semakin karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan peran penting agar pegawai merasa puas dan disiplin dalam mencapai hasil yang baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi juga. Semakin tidak puas pegawai dalam pekerjaannya maka semakin lambat karyawan dalam melakukan tugas tugasnya menurut Aprianto (2018). Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat melalui : tingkat absensi yang tinggi, penilaian kinerja yang menurun, kelambanan dalam bekerja, keluhan bahkan mogok kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan maupun yang diterima oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh. Kebutuhan karyawan semakin tinggi maka kepuasan berdampak pada kinerjanya bagi perusahaan jaminan perlindungan dalam kebutuhan karyawan seperti mendapatkan penghargaan serta mengembangkan potensi diri dengan memberi kesempatan untuk pegawai memberi interaksi suatu keputusan menurut Darmawan (2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Shinta Eklesia Sitos (2021) Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT Bridgestone Sumatra Rumbber Estate secara simultan Kepuasan kerja dan Disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BridgestoneSumatra Rubber Estate dapat diterima

Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Rahmah Dani Kalsum (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan

bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertahanan Kementerian Pertanian, Kedua berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertahanan Kementerian Pertanian

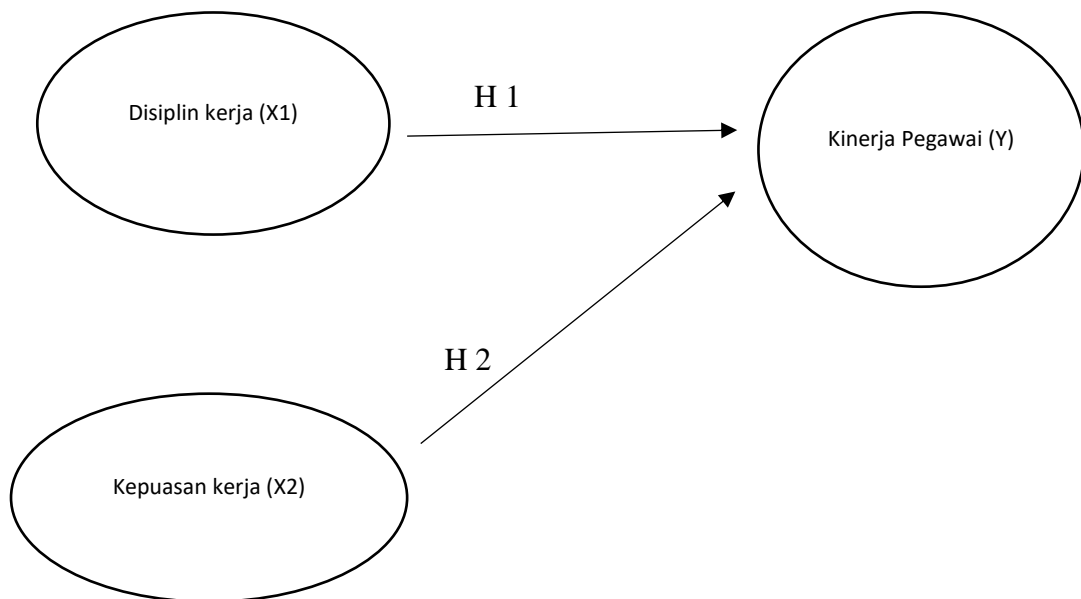
#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa bahwa kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan disiplin sebagai bentuk melaksanakan peraturan aturan di pemerintah

Menurut Robbins (2005) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja .Seseorang yang puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut dengan meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan

Dalam sebuah instansi disiplin dan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh kinerja karyawan dalam perusahaan ,semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawn maka akan meningkatkan kinerjanya sebaliknya semakin rendah kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah kinerjanya

Diantaranya adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 kerangka konseptual penelitian**

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Mengamati perumusan masalahnya beserta tujuan riset berarti penulis memberikan hopitesis

1. H1 : Diduga Disiplin kerja berpegaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Ispektorat kab jombang
2. H2 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Ispektorat kab jomba