

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi (2008) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Bangun (2012) hasil atau pencapaian karyawan atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan wewenang dan tanggung jawab.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan Kemampuan Karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.

2. Sarana Pendukung

Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra Sarana

Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Amstrong dan Baron (2006) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Ukuran seorang karyawan apabila mempunyai kemampuan serta menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan dan perusahaan.

2. Kuantitas

Ukuran seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan waktunya sehingga dapat menghasilkan kuantitas kerja yang baik untuk perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Ukuran seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat sarana untuk mengetahui kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) ada 8 faktor-faktor kedisiplinan antara lain adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan- kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan

karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

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 Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif maupun negatif seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya. Indikator-indikator tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

4. Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

5. Gaji/Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bambang Giyarto (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium serta kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium

*Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu*

2.	Meiliana, Lui Lianty, Sandra Gunawan, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Raya Foundry	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asia Raya Foundry
3.	Nafisa Nur Aini, Abdul Qodir Jaelani, M.Khoirul ABS (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Group Malang .	Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Regresi linier berganda	(1) Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Regresi linier berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

1. Dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, terdapat persamaan dan perbedaan. Dalam penelitian yang dilakukan Bambang Giyarto (2018) terdapat persamaan, yaitu persamaan semua variabel karena peneliti melakukan replikasi terhadap peneliti sebelumnya yang meliputi disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dan perbedaannya adalah obyek. Obyek yang diteliti oleh Bambang Giyarto adalah karyawan Laboratorium, sedangkan obyek yang diteliti oleh penulis adalah karyawan PT. Salco.
2. Penelitian yang dilakukan Meiliana, Lui Lianty, Sandra Gunawan, Cut Ftri Rostina, dan Hendra Nazmi (2019) terdapat persamaan dan perbedaan, terdapat persamaan antara variabel independen dan variabel dependen, namun terdapat perbedaan yaitu Obyek yang diteliti adalah PT. Asia Raya Foundry dan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus slovin, sedangkan obyek peneliti adalah PT. Salco dan menggunakan sampel jenuh.
3. Penelitian yang dilakukan Nafisa Nur Aini, Abdul Qodir Jaelani, dan M. Khoirul ABS (2020) terdapat perbedaan pada variabel motivasi sebagai variabel independen dan obyek yang diteliti.
4. Penelitian yang dilakukan Natalia Susanto (2019) juga terdapat perbedaan pada variabel motivasi sebagai variabel independen dan obyek yang diteliti.
5. Penelitian yang dilakukan Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yaitu terdapat persamaan semua variabel independen, namun terdapat sedikit perbedaan terhadap teknik pengukuran dan obyek yang diteliti.

Peneliti terdahulu menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling, sedangkan penulis menggunakan skala likert.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

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. Dengan berperilaku disiplin, maka akan mempengaruhi hasil kerja dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapai.

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 Bambang Giyarto (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium.

2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

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.

Berdasarkan penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

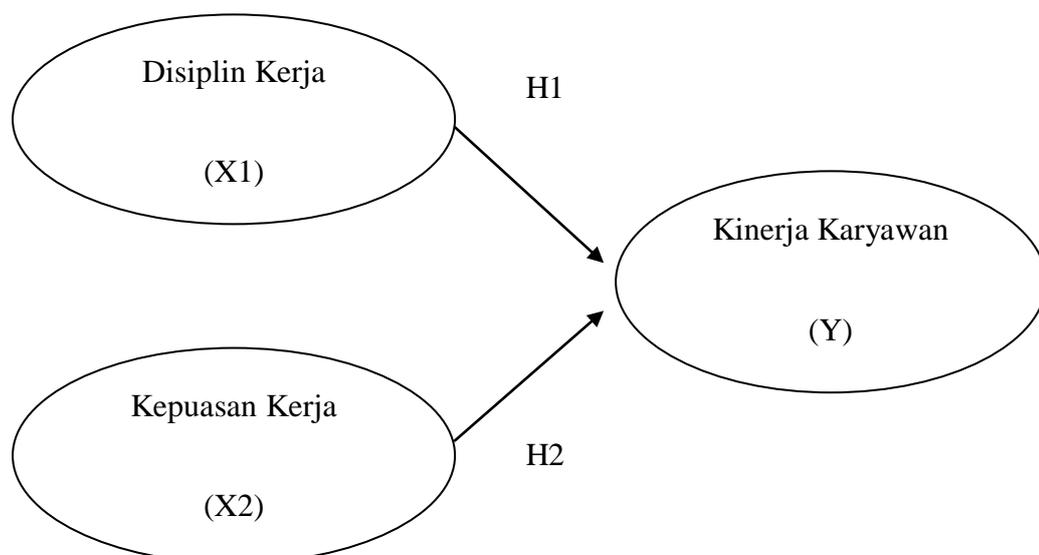
Keterkaitan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka semakin tinggi kinerja yang dapat tercapainya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, maka semakin rendah kinerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Bernadetta, 2016).

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 tanggungjawab yang telah dibebankan

kepada karyawan tersebut. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja juga dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dalam jangka panjang efek yang terjadi adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerjanya. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Giyarto (2018) pada karyawan laboratorium yang terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat di bangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

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

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Salco juga tinggi.

H2 : Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT. Salco juga tinggi.