

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Tidak ada satu perusahaan yang dapat berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu ketentuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Menurut Hasibuan (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu seni tentang pengelolaan pegawai pengaturan pegawai dan pemanfaatan pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kekuatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati 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 (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011:825) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian disiplin dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Menurut Sutrisno (2011:86) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif, seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya dan sebagainya.

Besar kecilnya pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku apabila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2010:194), indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak

terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggungjawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pagawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (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 terima.

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

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut

Mangkunegara (2009:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

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 yang menyenangkan bagi karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno, 2009:77 faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam

menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Pemberian gaji yang cukup tinggi tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu, gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang menimbulkan kepuasan kerja bagi seseorang.

2.1.2.3 Indikator kepuasan kerja

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

- 1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah ada atau 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.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kinerja adalah :

1) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan, jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) 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 karyawan.

2.1.3.3. Indikator Kinerja

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

- a. Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- b. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan.

1.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Galih Aryo Nimpuno (2015) / Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Disiplin kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2	Rasyida Amadan (2019)/ Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun	Disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), motivasi kerja (X3), kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3	Yohana Bela Fitriana (2018)/Pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Super Madu Jember	Pengalaman kerja (X1), Kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4	Inten Tamimi(2019)/ Pengaruh <i>self efficacy</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD. Roti Matahari Pasuruan	<i>Self efficacy</i> (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel <i>self efficacy</i> , disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Jaelani Bahtiar, Willem J.F.A Tumbuan, Irvan Trang (2018)/ Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerjadan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Jepara Karya Furniture, Kec Tuminting	Insentif (X1), kepuasan kerja (X2), daya saing (X3), produktivitas kerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Variabel insentif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

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 di maksud adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati peraturan dalam hal ini adalah menjalankan pekerjaan di perusahaan, mematuhi aturan yang sudah di tetapkan 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 tidak dapat menjalankan disiplin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

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 Galih Aryo Nimpuno (2015) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan 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 seorang karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat kerja 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.

Penelitian Rasyida Amadan (2019) Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sekar Tani Madiun hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut

Karyawan merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena karyawan adalah faktor penentu dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Untuk mencapai hasil perusahaan yang baik tentu 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 bebas dan variabel terikat dari masalah yang akan diteliti yaitu, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja.

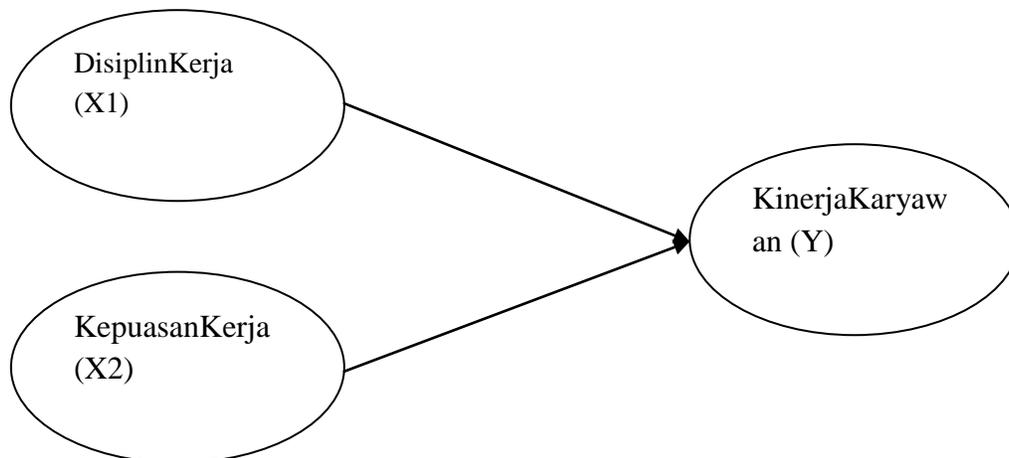
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan disiplin apa yang harus

dipelajari atau ditingkatkan oleh karyawan dan apa yang bisa membuat karyawan merasa puas akan hasil kerjanya (kepuasan kerja).

Adapun penjelasan diatas dapat digambarkan dalam metode penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang ada, maka hipotesis 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