

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. 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.

1.1.1 Kepuasan Kerja

1.1.1.1 *Pengertian Kepuasan Kerja*

Menurut Siagian (2013) kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana

karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014:203) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Nuraini (2013:114) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif maupun negatif seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya.

1.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:120) 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.

1.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) ada beberapa karakteristik kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana seseorang 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.

1.1.2 Disiplin Kerja

1.1.2.1 *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 perilaku seseorang dengan sadar dalam menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di suatu perusahaan.

1.1.2.2 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

1.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) 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.

1.1.3 Kinerja Karyawan

1.1.3.1 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) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa penelitian para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kasmir (2016:189-183) ada banyak 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.

3) Gaya Kepemimpinan

Seseorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

4) Motivasi kerja

Bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

1.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins, (2016:260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan agar peneliti mendapatkan acuan dan sebagai media pembanding dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian yang sudah dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|---|
| 1. | Mutia Arda (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan | Kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan | analisis deskriptif dan regresi linier berganda | <p>1. kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.</p> |
| 2. | Rizki Novrianti Zahara 1), Hajan Hidayat 2) (2017) | Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam | Kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan | analisis regresi berganda | <p>1. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.</p> <p>2. ada pengaruh yang signifikan antara variabel</p> |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|--|--|---|---|
| | | | | | kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. |
| 3. | Bambang Giyarto (2018) | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan | Regresi linier berganda | 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium 2. disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium 3. kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium |
| 4. | Retno Puji Rahayu (2019) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Senapan Angin Sanaji Kabupaten Blitar | Kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan | analisis regresi linear berganda, dan rentang skala | 1. Kepuasan Kerja masuk dalam kategori cukup, 2. Disiplin Kerja masuk dalam kategori cukup, 3. Kinerja masuk dalam kategori cukup, |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|-------------------------|---|
| | | | | | <p>4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>5. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,</p> <p>6. Kepuasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> |
| 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 |
| 6. | Riut Iptian; Zamroni; Riyanto Efendi (2020) | The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance | Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan | Regresi berganda | 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|-------------------------|---|
| | | | | | 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 7. | Kelime da, Hairudinor, M. Nur Iman Ridwan, Juhriya nsyah Dalle (2018) | The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of Pt. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia | Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan | Regresi linear berganda | 1. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja memberikan efek yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 8. | Indra Solihi, Nurhadi, Irnida Fara Syahada, Erwin Suanda n, Klarisa Deo | The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In Mc Donald, Pondok Gede Branch | Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan | Penelitian explanatory | Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Metodologi Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|----------------------|-------------------------|-----------------|------------------------------|-------------------------|
| | Saputri | | | | |

1.3 Pengaruh Antar Variabel

1.3.1 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. Seorang karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu, Mutia Arda (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian dari Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BUMN di Batam.

1.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Perilaku disiplin dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung dari penelitian terdahulu, Bambang Giyarto (2018) dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** menjelaskan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan laboratorium**. Dan hasil dari penelitian Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa Terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

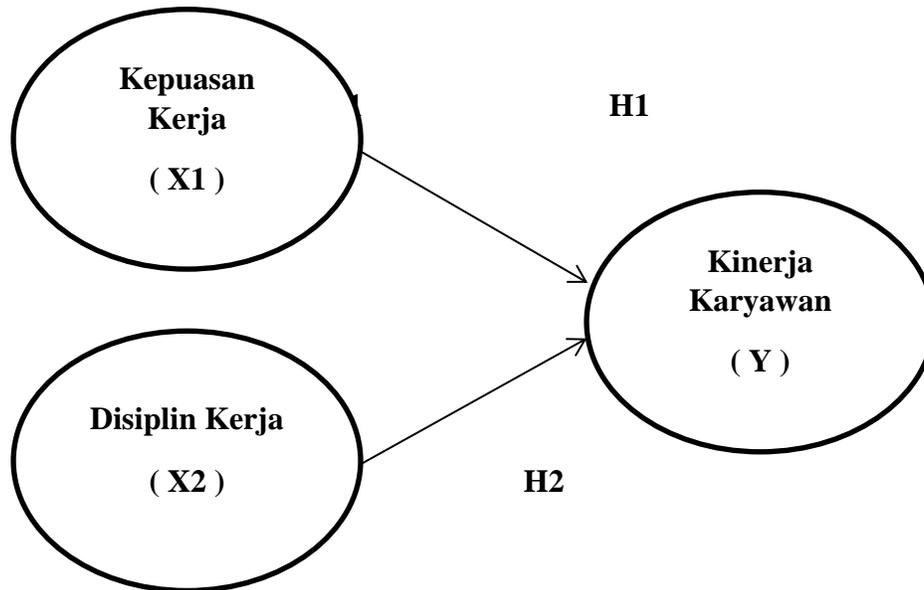
1.4 Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara kepuasan kerja dan disiplin 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 kinerja karyawan cenderung menurun. 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. Dari uraian di atas dapat di bangun kerangka konseptual sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H2** : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan