

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rifki Miftahul Arifin (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tri Keeson Utama Garut Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut
2	Marisa Ana Widiyawati (2014)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang)	motivasi, kepuasan kerja, Disiplin kerja dan kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisa Regresi	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang

4	Ririn Nur Indah Sari (2016)	Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja	Analisis regresi berganda dan uji t serta uji F	(1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
5	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat	disiplin kerja dan kinerja pegawai	Analisa Regresi	Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2013) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Nitisemito (2012), kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

2.2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja dalam Organisasi menurut (Hasibuan, 2016):

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara para karyawan. menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Pendisiplinan Progresif.

Tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan

2.2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimejo (2000) dalam Sutrisno (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Kenberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2013) sebagai berikut:

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

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran

yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko (2012) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

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

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2015)

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai

situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan a ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya.

2.2.3.2. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut (Sinaga dan Marzolina, 2017) sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan dalam pemberian kompensasi atau imbalan yang diterima (tingkat kepuasan terhadap dana kesejahteraan dan penerimaan gaji)...
2. Tingkat kepuasan terhadap promosi (baik terhadap kepuasan pemberian promosi jabatan dan tingkat kepuasan diikutsertakan dalam pelatihan/pendidikan).
3. Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja (tingkat kepuasan terhadap kondisi kantor dan tingkat kepuasan suasana rasa aman dan ketenangan)

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2013).

Wibowo, (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya

2.2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam kinerja antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan menyangkut pencapaian peningkatan mutu produk yang dihasilkan.

- b. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.
- d. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2.2.5 Hubungan antar Variabel

1. Hubungan Disiplin dengan kinerja karyawan

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2013) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku. Jadi disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Menurut Hasibuan (2012) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi

karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat

Wexley dan Yukl dalam As'ad (2010) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, meningkatnya disiplin kerja karyawan menunjukkan karyawan memiliki sikap moral dengan mantaati peraturan perusahaan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Rifki Miftahul Arifin (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Keeson Utama Garut

H₁ : Terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

2. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006), ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi yakni,

pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan rekan kerja yang suportif. Selanjutnya menurut Mitchell serta Wexley dan Yukl, (Dalam As'ad, 2016) kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai (kemampuan) dan motivasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, bahwa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat.

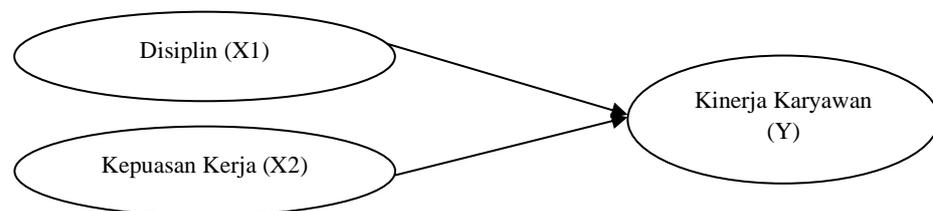
Penelitian Marisa Ana Widiyawati (2014) dengan judul Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Wahana Komputer Semarang) hasilnya membuktikan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang

2.3. Kerangka Konseptual

Perilaku tidak disiplin dalam bekerja karyawan UD. Java Fiber Banjardowo-Jombang seperti, terlambat waktu masuk kerja, sering menolak untuk kerja lembur. Selama ini masih ada penempatan karyawan yang tidak

sesuai dengan kemampuan kerjanya, bonus yang diberikan karyawan yang berkinerja baik dirasa masih rendah dan uang jam lembur dirasa masih rendah sehingga disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi dan kepuasan kerja, berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

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-Jomban