BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Alat Analisis
1	Eva Dila Fitraningrum (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Pengawasan (X) Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Pengawasan (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Koefisien Korelasi *Product Moment* dan Regresi Linier Sederhana
2	Sukirman (2011)	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bintratex Semarang	Kepuasan Kerja (X) Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Koefisien Korelasi *Rank Sperman* (rs)
3	Widia Agustina dan Lila	Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam	Pengawasan (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Pengawasan (X1) Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap	Regresi Berganda

	Bismala (2014)	Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan (PERSERO) Medan	Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja Karyawan (Y)	
4	Derek J. Rollinson (2013)	*Supervisor and manager approaches to handling discipline and grievance: a follow-up study*	*Supervisor and dicipline*	Disiplin paling berpengaruh diidentifikasi melalui : ketidaknyamanan pelanggaran aturan karyawan dan lamanya layanan karyawan	*Comparative*
5	Timotius Duha (2018)	*Lecturer Job Satisfaction Affected By Discipline And Motivation Mediated By Organizational Commitment*	*Job Satisfaction and Discipline*	Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta disiplin dan motivasi, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.	*Path Analysis*

Sumber : Penelitian Terdahulu (2018)

Berdasarkan tabel 2.1 terlihat adanya perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang penulis antara lain :

1. Penelitian Ningrum (2015) sama-sama meneliti tentang Pengawasan dan Disiplin Kerja, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda dengan responden pegawai dan variabel yang dipergunakan adalah Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai, sedangkan perbedannya pada penelitian ini pada pegawai non medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja
2. Sukirman (2011) sama-sama meneliti tentang kepuasan dan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bintratex Semarang dengan responden karyawan bagian produksi, sedangkan pada penelitian ini pada pegawai non medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja
3. Bismala (2014) sama-sama meneliti tentang pengawasan, kepuasan dan Disiplin Kerja pada karyawan (persero) Medan dengan responden karyawan , sedangkan pada penelitian saat ini pada pegawai non medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja
4. Penelitian Derek J. Rollinson (2013) sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dengan responden supervisor, sedangkan pada penelitian saat ini pada pegawai non medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja
5. Penelitian *Timotius Duha* (2018) sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan responden mahasiswa, sedangkan pada

penelitian saat ini pada pegawai non medis di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan variabel pengawasan, kepuasan kerja dan disiplin kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri, bahkan dalam keadaan yang sulit. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sastrohadiwiryo (2009) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian Rivai (2013) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2011).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2013) terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Retributif *(Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
b. Disiplin Korektif *(Corrective Discipline)*, yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
c. Perspektif hak-hak individu *(Individual Rights Perspective)*, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individuselama tindakan-tidakan disipliner.
d. Perspektif Utilitarian *(Utilitarian Perspective)*, yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi diantaranya menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

a. Teladan Pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

b. Balas Jasa/Gaji

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaanya. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

c. Pengawasan

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam organisasi.dengan melakukan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja (kinerja) pegawainya. Dengan pengawasan pimpinan secara

langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya, sehingga setiap bawahan atau pegawai dapat dinilai dengan objektif.

d. Sanksi Hukuman (*punishment*)

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan memberikan hukuman akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Pimpinan harus bersikap tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

4. Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2010), diukur melalui :

a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung

jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2.2. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan menurut Farland (2010) adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2008) bahwa pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Terry, yang mengatakan bahwa: “Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing)*, memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling)*” (Terry, 2009)

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu usaha untuk mengetahui apakah suatu tugas dan pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut telah dilakukan dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Tipe-tipe Pengawasan

Secara konsep pengawasan tersebut memiliki banyak tipe. Menurut Handoko (2014) ada tiga tipe pengawasan yaitu:

a. Pengawasan Pendahuluan *(Feedforward Control)*

   Dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.

b. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan *(Concurrent Control)*

   Pengawasan ini sering disebut *pengawasan "Ya-Tidak", screening control* atau *"berhenti-terus"*. Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa

dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “double-check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

c. Pengawasan Umpan Balik *(Feedback Control)*

Pengawasan umpan balik juga dikenal sebagai past-action control, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yangakan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Ketiga bentuk pengawasan tersebut sangat berguna bagi manajemen. Pengawasan pendahuluan dan “berhenti-terus”, cukup memadai untuk memungkinkan manajemen membuat tindakan koreksi dan tetap dapat mencapai tujuan. Tetapi ada beberpa faktor yang perlu dipertimbangkan disamping kegunaan dua bentuk pengawasan itu. Pertama, biaya keduanya mahal. Kedua, banyak kegiatan tidak memungkinkan dirinya dimonitor secara terus menerus. Ketiga, pengawasan yang berlebihan akan menjadikan produktivitas berkurang. Oleh karena itu, manajemen harus menggunakan sistem pengawasan yang paling sesuai bagi situasi tertentu.

3. Indikator Pengukuran Pengawasan Kerja

Indikator pengawasan menurut Pandoyo (2008) indikator yang dapat mengukur pengawasan yaitu:

a. Menentukan ukuran (pedoman baku standart)

pelaksanaan/perencanaan Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

c. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.

d. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi / perbaikan Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.2.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseoramg dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah

terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka.Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup pentng dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif,dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa definisi kepuasan

Menurut Handoko (2010) bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekrjaan mereka

Menurut yang dikutip oleh Mangkunegara (2011) adalah Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Wijono, 2010)

Definisi-definisi dapat menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah

sikap pribadi sseseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari lingkungan kerjanya

2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007) sebagai berikut :

a. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

c. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

d. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

e. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.2.4. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2012) Pengawasan yang efektif akan merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum (2015) bahwa hasil pengujian hubungan antara variabel pengawasan dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan signifikansi antara pengawasan dengan disiplin kerja. Hasil ini telah memberikan bukti bahwa semakin efektif pengawasan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai

Jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya maka para pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, saling menghargai dan mempunyai rasa saling memiliki terhadap tempat ia bekerja sehingga hal ini akan menimbulkan disiplin kerja yang baik. Menurut Hasibuan (2012) yaitu kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan kerja baik. Sebaliknya

jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

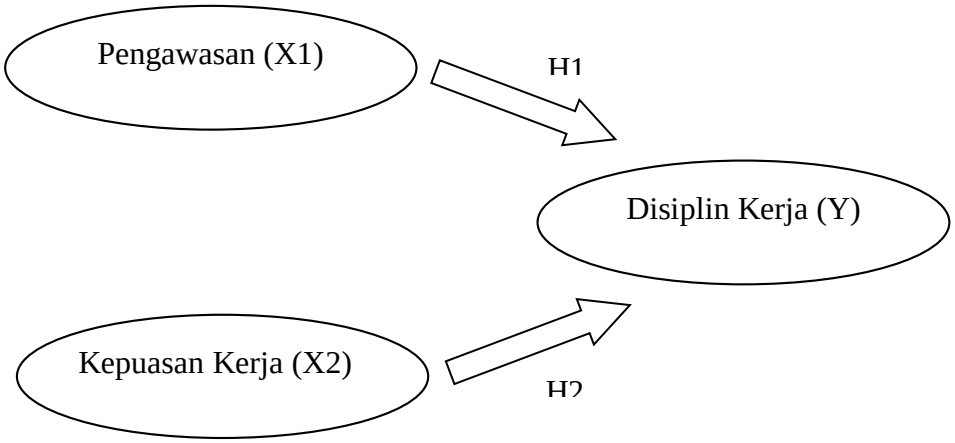
Penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Untuk mencapai kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi adalah pengawasan dari pimpinan secara langsung dan kepuasan kerja para pegawai karena hal tersebut merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) Pengawasan yang efektif akan merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dalam rangka menegakkan pengawasan juga diperlukan adanya teladan dari pimpinan agar dapat mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan beberapa peneliti terdahulu juga membuktikan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. maka dapat disajikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan positif pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap terhadap disiplin kerja pegawai.