

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Isvandiari & Idris, 2018:18).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahan berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit dicapai, karena banyak faktor yang memengaruhinya.

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja yang baik merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. (Isvandiari & Idris, 2018:18).

Menurut Effendy & Fitria, (2020:226) mengatakan bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung

optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo Siwanto (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang di rencanakan perusahaan. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan yang perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.
- c. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- d. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Macam-macam Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Santoso, 2017:254). Keempat prespektif tersebut antara lain:

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

4. Indikator Disiplin Kerja

Sesungguhnya diantara disiplin dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah di jelaskan oleh Kasmir (2016:29) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hafid, 2018:295) adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran.
- b. Ketepatan waktu kerja.
- c. Berpakaian seragam.
- d. Ketaatan terhadap aturan.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2018:415).

Greenberg dan Baron (2018:415) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (2018:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran perasaan dan kecendrungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pandangan senada dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2018:415) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2018:415). Definisi ini menunjukkan bahwa

job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kerja adalah *two-factor theory* dan *value theory*.

a. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivator* dan *hygiene factors*

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factor*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi.

b. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana menerima hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek

tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan karyawan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Sesungguhnya antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh Kasmir (2016:79) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan gembira, atau rasa suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil kerjanya akan lebih baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak gembira, dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi kinerja kerja karyawan, jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Latief et al (2019:58), terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Promosi.
- d. Pengawasan.
- e. Rekan kerja.
- f. Kondisi kerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau sasaran atau standar. (Hafid, 2018:292).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Liyas & Primadi, 2017:21).

Kinerja adalah tampilan lengkap dari status, dan status atau hasil merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi dalam suatu periode yang didasarkan pada efisiensi, akuntabilitas, atau akuntabilitas manajemen, dengan mengacu pada banyak kriteria (misalnya, biaya yang lalu atau yang diproyeksikan). (Suali, 2017:89).

Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam tanggung jawabnya (Lilawati & Mashari, 2017:42)

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam organisasi dalam periode tertentu kemudian mengukur kualitas pekerjaannya. Kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan melihat peluang.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain di kemukakan oleh Armstrong dan Baron (2018:84), yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*formance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Menurut Isvandiari & Idris, (2018:19) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing- masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 28,15%

variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumiati (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 66,3% faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan kepuasan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Kemdikbud, dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.

Fregrace (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 62,9% faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin dan fasilitas. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial dan variabel fasilitas kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

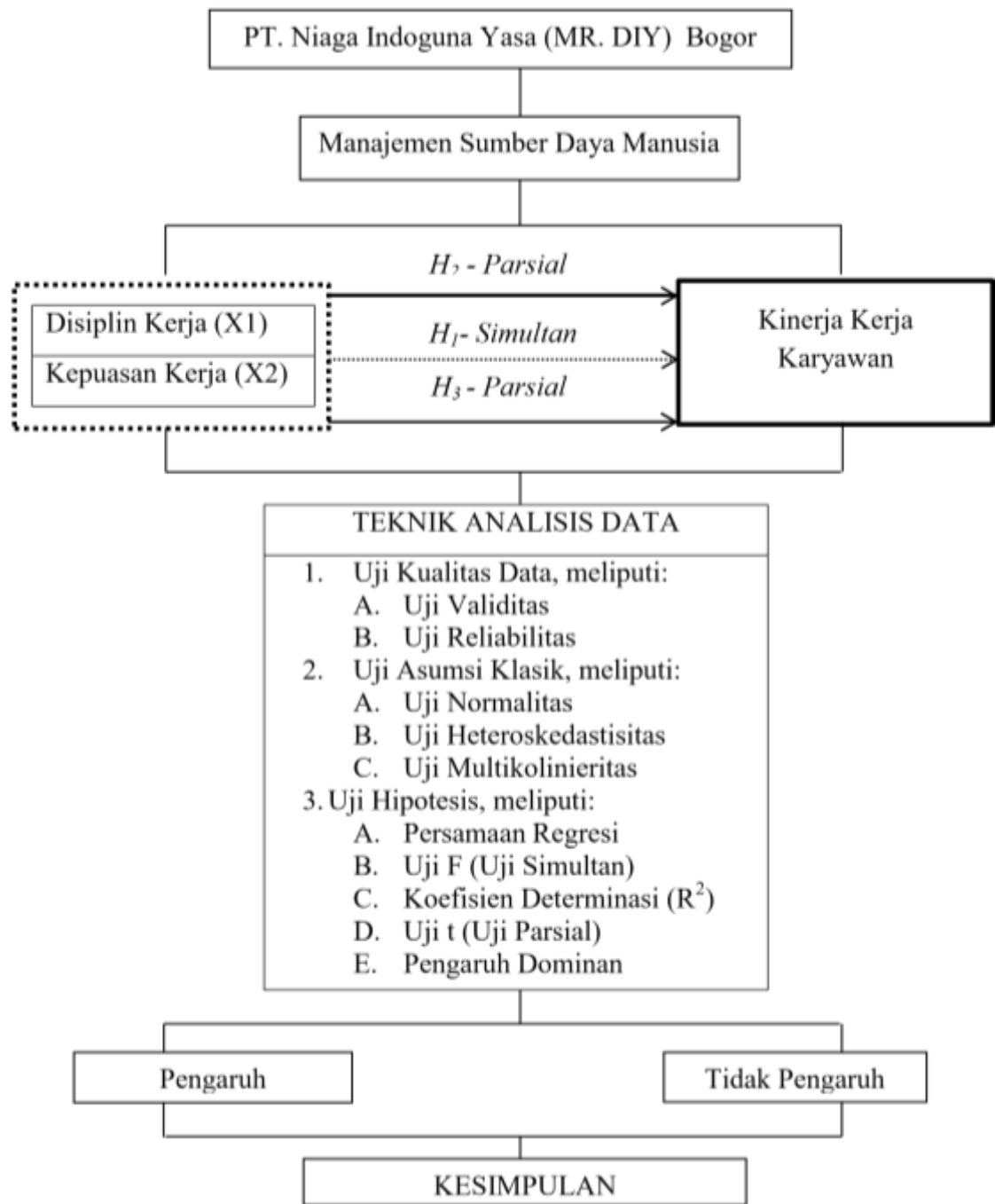
Novi (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 81% faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh loyalitas karyawan dan kepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel X secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Sumiati (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	- Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 28,15% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Fregrace (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya	- Disiplin Kerja - Fasilitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 62,9% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Uji t, hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Novi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga	- Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja - Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 81% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, hanya variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR.DIY) Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR.DIY) Kota Bogor.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR.DIY) Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR.DIY) Kota Bogor.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR.DIY) Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Niaga Indoguna Yasa (MR.DIY) Kota Bogor.