

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis atau emosional positif yang timbul dari penilaian pekerja terhadap pekerjaannya atau lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri (Muchlas, 2016: 45). Kepuasan kerja merupakan pendapat seseorang terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif (Siagian, 2016: 295) . Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puasnya seorang pegawai dalam memandang dan mengerjakan pekerjaan (Sutrisno, 2020: 75). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya (Handoko, 2016: 193). Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia atau tidak bahagianya seorang pegawai terhadap pekerjaannya (Davis dan

Newstrom dalam Doni Priansa, 2016: 263). Kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang mengenai senang atau tidaknya, puas atau tidak puasnya dengan pekerjaannya (Rivai, 2018: 554).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan yang mengungkapkan perasaannya terhadap pekerjaannya. Emosi ini menunjukkan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang didapat ketika bekerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2020:203), meliputi :

1. Balas jasa yang adil serta layak
2. Penempatan yang sesuai berdasarkan keahlian
3. Berat dan ringannya pekerjaan
4. Suasana serta lingkungan pekerjaan
5. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2020: 78-80) adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini terbuka peluang untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja.

2. Keamanan kerja. Faktor ini dikatakan dapat menunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi yang aman sangat memengaruhi perasaan seorang karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menimbulkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengungkapkan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang di perolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan serta manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan kondisi kerja yang stabil. Faktor inilah yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan serta atasannya. Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan ketidakhadiran dan pengunduran diri.
6. Faktor pegawai. Yaitu kecerdasan, kemampuan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, senioritas, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, dan sikap kerja.
7. Kondisi kerja. Hal ini berlaku untuk ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.
8. Faktor sosial. Hal ini merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi antara pegawai dan atasan.
9. Faktor psikologos. Hal ini merupakan faktor yang berhubungan dengan karyawan seperti minat, kenyamanan kerja, sikap kerja, keterampilan dan kemampuan.
10. Fasilitas. Cuti, dana pensiun, dan perumahan merupakan standar jabatan dan bila terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan.

2.1.1.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja (Kreitner dan Kanicki dalam Wibowo, 2018: 418), yaitu:

1. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan);'

Model ini berasumsi bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies (perbedaan)

Model ini mengatakan bahwa kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan. Harapan yang terpenuhi mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan seorang dan apa yang diperolehnya dari pekerjaannya. Ketika harapan lebih tinggi dari apa yang diterima, orang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, seseorang dianggap puas bila menerima manfaat lebih dari yang diharapkan.

3. Value Attainment (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment bahwa kepuasan ialah hasil dari pandangan pekerjaan memberikan pemenuhan nilai nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)

Keadilan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Setidaknya kita dapat melihat bahwa mereka yang berkontribusi lebih besar akan mendapat nilai lebih besar pula.

5. Dispositional/Genetic components (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman kerja tampak puas dengan berbagai lingkungan kerja, sementara yang lain merasa tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi dari karakteristik pribadi dan faktor genetic. Menurut model tersebut, perbedaan individu sama pentingnya dengan karakteristik lingkungan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja (Eko Widodo, 2015: 416), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih memilih pekerjaan dimana mereka memiliki kesempatan untuk menggunakan bakat dan keterampilan mereka, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan mereka, karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menimbulkan kebosanan, namun terlalu banyak tantangan juga menimbulkan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan baik dari manajer kepada bawahannya agar karyawan merasa menjadi bagian penting dalam organisasi. Di sisi lain supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan ketidakhadiran karyawan.

3. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan saat bekerja akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

4. Rekan kerja

Adanya hubungan yang saling mendukung dan penuh perhatian antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang sangat nyaman dan hangat sehingga meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

5. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya adanya kesempatan kerja dan prasarana yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang akan diselesaikannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja didalam perusahaan merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan, karena jika suatu karyawan mempunyai kedisiplinan yang baik maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan yang baik. Sehingga dengan sikap disiplin maka permasalahan kinerja yang buruk dapat segera teratasi dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang bergabung kedalam suatu perusahaan yang patuh dan selalu dengan senang hati mengikuti segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kerja

adalah segala kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat.

Disiplin adalah perilaku seseorang menurut aturan yang berlaku, cara kerja yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis (Sustrisno, 2020: 89). Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku serta siap menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar aturan yang ditetapkan didalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2017: 65). “Disiplin yaitu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2020: 193).

Adapun yang menjadi tingkatatan disiplin kerja dalam dunia kerja adalah keteladanan pemimpin. Karena sebagian besar karyawan meniru dan melihat pimpinannya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti dan bisa menaati peraturan dan norma sosial yang ada di lingkungan sekitarnya.

2.1.2.2 Macam Macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai 2 bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2017: 129).

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk mendorong karyawan agar mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk

mendorong karyawan berdisiplin diri. Sebagai tindakan preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap kebijakan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan kebutuhan kerja pada seluruh bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem organisasi baik maka diharapkan disiplin kerja akan lebih mudah dikendalikan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menaati peraturan dan mengarahkannya untuk tetap menaati peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku didalam perusahaan. Dalam hal disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai yang melakukan pelanggaran, menegakan peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Prinsip Disiplin Kerja

Ada beberapa prinsip yang harus menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan (Sinambela, 2021: 343):

1. Mengambil tindakan disipliner mesti sesuai dengan hukum setempat dan kontrak kerja yang berlaku.
2. Mendokumentasikan secara lengkap semua tindakan disipliner dan jelaskan secara rinci kekurangan kinerja yang sebenarnya, bagaimana hal tersebut diidentifikasi, bagaimana hal tersebut

dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah apa yang telah diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut.

3. Tindakan disipliner yang diambil harus menggunakan tingkat paksaan dan tekanan yang paling rendah untuk menyelesaikan masalah kinerja.
4. Semakin tinggi tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai solusi yang konstruktif dan berkelanjutan. Gunakan tindakan disipliner yang ketat hanya jika diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang sedang dihadapi.
5. Semakin baik kita menjelaskan permasalahan kinerja yang terjadi, semakin besar kemungkinan kita untuk menyelesaikannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar juga perlindungan hukum yang kita dapatkan jika kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang berat.

2.1.2.4 Faktor Faktor yang Memengaruhi Disiplin

Adapun faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan. (Hasibuan, 2020: 194), antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga memengaruhi disiplin karyawan. Sasaran yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan bagi karyawan harus sesuai dengan keterampilan

karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukannya.

2. Teladan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena bawahan menjadikan pemimpin sebagai teladan dan panutannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil, dan mencocokkan perkataan dengan tindakan. Dengan teladan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahannya pun juga ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka bawahannya juga akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Ketika karyawan semakin mencintai pekerjaannya maka kedisiplinannya terhadap pekerjaannya akan meningkat, termasuk kedisiplinan. Balas jasa memainkan peran penting dalam menciptakan disiplin karyawan. Sebaliknya, jika balas jasa kecil maka kedisiplinan menjadi rendah. Sulit untuk mendisiplinkan karyawan sampai kebutuhan dasar mereka terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong penerapan disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa bahwa dirinya penting dan meminta diperlakukan seperti orang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan berkontribusi terhadap terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pemimpin yang tahu cara memimpin akan selalu berusaha bersikap adil kepada semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik juga akan menciptakan disiplin yang baik. Oleh karena itu, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan perusahaan juga baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan langkah nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat artinya atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan kinerja bawahannya. Artinya atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, waskat efektif mendorong kedisiplinan dan moral kerja karyawan. karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, arahan, petunjuk dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan semakin kuatnya sanksi, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan pun akan menurun.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam bertindak akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang berlaku. Bawahan akan menghormati dan menghargai pimpinan yang berani bertindak tegas dengan memberikan hukuman kepada karyawan indisipliner.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar rekan kerja membantu terciptanya kedisiplinan yang baik dalam perusahaan. Hubungan hubungan baik bersipat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship. Pimpinan hendaknya berupaya menciptakan suasana hubungan interpersonal yang harmonis dan semakin berkembang diantara seluruh karyawannya, baik secara vertical maupun horizontal. Terciptanya hubungan antar manusia yang harmonis akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan mendorong kedisiplinan yang baik dalam perusahaan. Dengan

demikian, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan interpersonal dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2.5 Dimensi Disiplin

Pada dasarnya ada beberapa dimensi yang memengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2020), antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari waktu kedatangan kerja, waktu pulang, dan istirahat tepat waktu sesuai peraturan perusahaan yang berlaku.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit lainnya.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku di dalam bekerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan di perusahaan.

2.1.2.6 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan tidak bersifat pribadi, (Mangkunegara, 2017: 31):

1. Pemberian peringatan

Surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga wajib diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja. Tujuan dari peringatan tersebut adalah untuk memberitahukan kepada karyawan terkait tentang pelanggaran yang dilakukannya. Selain itu, surat peringatan juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian kondisi karyawan.

2. Pemberian sanksi harus segera

karyawan yang melanggar disiplin harus dipastikan segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi dapat memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, akan memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin harus dilakukan secara konsisten. Tujuannya adalah agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang berlaku diperusahaan. Ketidak konsistenan dalam pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan

merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya hukuman, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak boleh membedakan pegawai, tua dan muda, laki-laki dan perempuan tetap diterapkan secara merata sesuai ketentuan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk menyadarkan karyawan bahwa disiplin kerja berlaku bagi seluruh karyawan yang dikenakan sanksi atas pelanggaran sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil kerja seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh tanggung jawab yang diberikan, dijadikan sebagai acuan penilaian terhadap seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja yang baik artinya dapat berpikir rasional maka penilaian menjadi lebih efektif.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja memegang peranan yang sangat penting dan menjadi salah satu dambaan setiap perusahaan, karena kinerja karyawan yang tinggi pasti akan mengurangi ketidakhadiran atau tidak bekerja karena rasa malas. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Kinerja merupakan hasil

suatu proses yang menjadi acuan dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan peraturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang ditinjau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2020: 172).

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing untuk upaya pencapaian tujuan organisasi illegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (Afandi, 2018: 83).

Dari teori teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu proses atau hasil kerja yang di hasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek serta mempunyai langkah-langkah untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya serta mencapai hasil yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik karyawan yang memiliki kinerja (Mangkunegara, 2017: 60), yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil serta menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan mencoba untuk merealisasikan tujuannya

5. Memanfaatkan umpan balik yang nyata didalam semua kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah diprogramkan.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan (Suparyadi, 2016: 304), yaitu:

1. Tujuan organisasi

- a. Mendukung strategi

Setiap organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang diberikan biasanya menggunakan strategi tertentu. Misalnya, suatu organisasi atau perusahaan menetapkan strategi kepuasan pelanggan dimana organisasi tersebut berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan baik dalam hal kualitas produk dan layanan.

- b. Pelatihan dan pengembangan karyawan

Penilaian kinerja menentukan apakah kinerja pegawai selama ini sudah sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau belum.

- c. Administratif

Penilaian kinerja karyawan akan membuat kesimpulan tentang prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerialnya. Karyawan yang berprestasi harus diberi penghargaan agar mereka lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Misalnya, menawarkan bonus atau promosi jabatan kepada mereka yang berpotensi untuk dapat berkembang.

2. Tujuan individu karyawan

a. Karir yang tinggi

Setiap orang biasanya berharap mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dengan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi maka tidak hanya memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan kemampuannya, akan tetapi juga memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar, yang terlihat dari pengambilan keputusan strategi bagi organisasi.

b. Hidup sejahtera

Pekerjaan dengan jabatan yang semakin tinggi, karyawan menerima upah yang lebih baik dari sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

c. Status

Karena status sosialnya yang tinggi maka ia akan menjadi seorang yang dihormati, disegani, dan dijadikan teladan dalam komunitasnya.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi memiliki standar kerja yang berbeda-beda tergantung kebijakan didalam perusahaannya, faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja dikembangkan dari sudut pandang masing--masing. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja (Sutrisno, 2020: 172), yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai suatu tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong tercapainya tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, kekuasaan dan tanggung jawab didelegasikan dengan baik. Setiap pegawai organisasi mengetahui apa saja yang menjadi hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja karayawannya.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan kondisi atau sikap menaati peraturan dan ketentuan suatu perusahaan. Disiplin mencakup ketaatan dan hormat terhadap kesepakatan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif mengacu pada daya berpikir, kreativitas berupa gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai (Mangkunegara, 2017: 75).

Berikut beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang perlu mereka lakukan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah seberapa banyak seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya. Banyaknya pekerjaan disini tercermin dari kecepatan kerja setiap orang.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu artinya seorang pegawai dapat mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang sudah ditentukan.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah ketika seorang pegawai mempunyai kesadaran atau kemauan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkong & Sjendry Loindong (2019) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Variabel X: Kepuasan Kerja Variabel X: Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Motivasi kerja	Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal. 841-850
2	Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor	Variabel X: Kepuasan Kerja Variabel X: Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Motivasi	Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 ISSN: 2623-2634
3	Nunu Nurjaya (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Variabel X: Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Hazara Cipta Pesona			terhadap kinerja karyawan	
4	Pratama & Irbayuni (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia	Variabel X: Kepuasan Kerja Variabel X: Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan		Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja semakin meningkat kinerja karyawan	Reslaj Vol. 5 No. 4 (2023) 2150-2160 P-ISSN 2656-274 E-ISSN 2656-4691
5	Suryadi & Karyono (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia	Variabel X: Kepuasan kerja Variabel X: Disiplin kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Etos kerja	Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia	Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259
6	Ian Nurpatricia Suryawan & Andina Salsabilla (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X: Kepuasan kerja Variabel X: Disiplin kerja Variabel Y: Kinerja karyawan	Variabel X: Motivasi kerja	Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol 08, 1 Januari 2022. P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310
7	Anis Fitriya & Kustini (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja	Variabel X: Kepuasan kerja Variabel X: Disiplin kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Pengawasan kerja	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja dan	Reslaj Vol. 5 No. 2 (2023) 634-649 P-ISSN 2656-274 E-ISSN 2656-4691

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				pengawasan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dengan disiplin kerja.	
8	Dyah Ayu Paramitha & Lie Liana (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan Hous Furniture Semarang	Variabel X: Kepuasan kerja Variabel X: Disiplin kerja Variabel Y: Kinerja karyawan	Variabel X: Motivasi	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Journal of Management and Business, 5(1). 2022
9	Umar Bakti & Hairudin (2020) Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant	Variabel X: Disiplin Kerja	Variabel Y: Prestasi Kerja	Berdasarkan hasil analisis linier berganda secara parsial (Uji T) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin telah diterapkan pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Panjang Plant memiliki pengaruh dan	Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi Vol. 12 (2) 115-124

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan	
10	Fatmah Bagus, Bima Cinintya Pratama, & Alfato Yusnar Kharismasyah (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan	Variabel X: Kepuasan Kerja Variabel X: Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Komitmen Organisasi	Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Vol. 13 No 2 November 2019
11	Riyanto Efendi, Muhamad Nanang, Rifa'il, Khairul Bahrun, Hilyati Milla & Suharmi (2020) The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia	Variable X: Discipline Variable Y: Employee Performance		1. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance 2. Compensation has a positive and significant effect on employee performance 3. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance	International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7 No. 1, February 2020

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				effect on employee performance	
12	Nurhabibah et al., (2023) Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance	Variable X: Discipline Variable Y: Employee Performance		Compensation and the Discipline of work has positive and significant impact on the performance of employees at the Department of Highways and Development Construction Technical Implementation Unit of Roads and Bridges in North Sumatra province. Assuming that the better the compensation provided will improve labor discipline and will affect the performance of employees	International Conference on Accounting, Business & Economis (UII-ICABE 2019)
13	Setyo Riyanto, Endri & Novita Herlisha. (2021) Effect of Work Motivation and Job	Variable X: Job Satisfaction		Empirical findings prove that motivation has a positive effect on the	Problems and Perspectives in Management, Vol. 19, Issue 3, 2021

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement	Variable Y: Employee Performance		performance of IT employees, while job satisfaction is independent. Employee engagement does not directly affect employee performance, but the effect of mediation through motivation and job satisfaction can have a significant effect on employee performance.	

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah salah satu peran utama yang sangat penting dalam setiap perusahaan yang dapat menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang di dalamnya memiliki sumber daya manusia yang terampil, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik akan memperhatikan sikap dan kebiasaan yang baik juga, seperti meningkatkan kepuasan kerja dan memperbaiki kedisiplinan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari etos kerja, disiplin dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sinambela : kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang disebabkan oleh perbuatannya sendiri (internal) dan didukung oleh hal diluar dirinya (eksternal) atas kondisi kerja, hasil pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2021: 303). Menurut pendapat para ahli karyawan bisa merasa senang atau puas dengan aspek pekerjaannya dan kurang senang atau kurang puas dengan beberapa aspek pekerjaannya.

Kepuasan kerja terbentuk karna adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Kepuasan kerja mempunyai 5 (lima) dimensi (Adji Suratman dalam Adamy, 2016: 81), yaitu: a) gaji atau imbalan, b) pekerjaan itu sendiri, c) kesempatan promosi, d) atasan, e) rekan kerja. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena tanpa kapuasan kerja karyawan yang tinggi maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan mengharuskan karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja kemungkinan besar akan memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi jabatan, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Jika indikator kepuasan tercapai sesuai harapan, maka kinerja karyawan dapat

meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang memenuhi ekspektasi perusahaan (Suci Rahmadewi dan Rizky Fauzan, 2016).

Selain kepuasan kerja salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2017: 65). Disiplin kerja yaitu sikap, kesadaran, kemauan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan dan norma norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja sangat penting bagi karyawan di suatu perusahaan untuk mengikuti aturan yang ditetapkan dan ditentukan dalam perusahaan, karena dengan menerapkan sikap disiplin maka kinerja seseorang akan terlaksana dengan baik. Disiplin kerja juga salah satu faktor pengembangan sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja.

Indikator disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan memengaruhi tingkat kedisiplinan para karyawan yang dicapai harus jelas dan harus sesuai dengan kemampuan. Keteladanan pemimpin sangat berperan besar dalam mendisiplinkan karyawan karena adanya pemimpin menjadi panutan serta teladan bagi bawahannya, imbalan (gaji dan kesetaraan), keadilan, sanksi hukum, pengawasan, ketegasan pemimpin dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2020: 193). Pendapat ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya

yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Nunu Nurjaya, 2021). Setiap perusahaan selalu berusaha dan menginginkan agar dapat mencapai kinerja yang optimal (Ronald Donha S, 2019). Karena setiap karyawan yang melakukan pekerjaan secara optimal akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang bekerja atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Sustrisno, 2020: 172). Kinerja mempunyai dampak yang besar bagi setiap orang, karena kinerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik serta tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Jika kinerjanya buruk, maka perusahaan mungkin saja akan mengalami suatu kegagalan, yang berarti tenaga kerja akan mengalami gejala-gejala negatif yang akan memengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan kerja dan disiplin kerja yang baik akan meminimalisir permasalahan-permasalahan yang timbul dalam perusahaan, sehingga berdampak besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain: kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), ketepatan waktu (*ontime*), inisiatif (*initiative*), dan kemampuan kerjasama (*cooperative capability*) (Mangkunegara, 2017: 75).

Setiap perusahaan selalu berharap agar seluruh karyawan mau bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan beberapa hal seperti kepuasan kerja para karyawan dan meningkatkan kesadaran terhadap kedisiplinan setiap karyawan. Jika kepuasan kerja dan disiplin kerja baik, maka kinerja para tenaga kerja di perusahaan juga akan meningkat.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut **“Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan”**.