

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo & Marlina (2019:24) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditemukan.

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)

Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengingat dan terintegrasi, yang mewajibkan karyawan untuk menuruti peraturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi (Hafiz, 2018:291)

Disiplin kerja adalah suatu 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. (Desi & Lestari (2019:108)

Menurut Effendy & Fitria (2020:226) 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 karyawan atau petugas paling bawah, sehingga setiap orang sadar dengan tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya.

Disiplin sangat baik untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan secara perorangan maupun kelompok. Disamping

itu, disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Terkadang karyawan tidak tahu tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada para karyawan, selain orientasi pimpinan juga harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan perundang – undangan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan kepada karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:507) yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan tenaga kerja menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2019: 162) Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstuktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada Tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai pelatihan bagi karyawan agar dapat mengembangkan kontrol diri dan agar lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif dan bersifat mendidik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan tenaga kerja untuk menaati semua yang ada dalam pekerjaannya. Dan juga alat yang dilakukan oleh pimpinan untuk mendisiplinkan karyawan agar karyawan dapat mengembakan kontrol diri dan bekerja secara efektif, namun harus dilakukan pendisiplinan dengan cara positif agar tidak membebani karyawan dan tidak menimbulkan kinerja karyawan menurun.

Kedisiplinan kerja diartikan kondisi atau penghormatan terhadap adanya aturan dan keputusan perseroan oleh karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin merupakan mengikat dan terintegrasi , yang mewajibkan karyawan untuk menuruti perturan dan prosedur kerja yang sudah diresmikan, sehingga mencapai tujuan organisasi (Hafid, 2018:91)

Disiplin kerja adalah suatu 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. (Desi & Lestari, 2019:108)

Menurut Effendy & Fitria, (2020:226) 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, dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada 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.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah Berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat secara sukarela menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan persyaratan perusahaan untuk menghormati, dan menaati peraturan yang berlaku, sehingga dapat mengembangkan kekuatan pada karyawan.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Merujuk pada kedua pemahaman yang telah dijelaskan diatas, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Sinambela (2019:508) diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik

3. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

4. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan

dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

7. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut

menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

8. Balas jasa dan kesejahteraan

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dikutip oleh Sinambela (2019:510) Tujuan utama tindakan kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku – perilaku pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahannya. Disiplin kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah – masalah seperti moral kerja dan kinerja karyawan yang menurun

Dengan lebih rinci menurut Bejo Siswanto yang dikutip oleh Sinambela (2019:511) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan yaitu :

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik – baiknya serta mampu memberikan layanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya

2.1.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2019:29) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu

1. Jam Kerja

Jam Kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin Karyawan

Izin karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun

kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti

3. Absen Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2019: 128) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Muchlas (2019: 45) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri.

Menurut Siagian (2018: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Selanjutnya Sutrisno (2017 : 75) menjelaskankepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2020: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Davis dan Newstrom dalam Doni Priansa (2016: 263) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun Rivai (2019: 554) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2018: 203) menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2017: 78-80) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan jumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. sekaligus atasannya. supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- 6) Faktor pegawai. yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Faktor sosial. Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
- 9) Faktor Psikologis. Merupakan faktor yang berhubungan dengan karyawan

yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

2.1.2.3 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kanicki dalam Wibowo (2018: 418) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Dispositional/genetic compenents* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas, model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam (Ida Sanjaya Dewi 2015: 19-20) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja.

2. Gaji

Gaji atau upah merupakan suatu balas jasa yang diterima dalam bentuk financial atas pekerjaannya yang telah mereka lakukan.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi merupakan peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.

4. Supervisor

Supervisor merupakan hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa adanya pengawalan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.

5. Rekan Kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan.

6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik (bersih dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para karyawan akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik) maka para karyawan akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.1. 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, 2018:21)

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antaran hasil kerja aktual karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah pelaksanaan dari rencana yang telah disiapkan, pelaksanaan kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi dan minat. (Indriyanti, 2019:136)

Kinerja merupakan hasil 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, 2018: 42)

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

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Hestyana (2018:55) Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: Tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta tingkat pengawasan
2. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan penugasan kerja akan berpengaruh langsung kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.
3. Inisiatif: Tingkat inisiatif dalam pendistribusian pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang muncul.
4. Kecakapan mental: Kemampuan dan tingkat kecepatan untuk menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja dan kondisi kerja saat ini.

5. Sikap. Tingkat semangat dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.
6. Disiplin waktu & absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Lasmaya (2018:33) terdapat dua pendekatan yaitu :

1. Pendekatan proses. pendekatan proses mengasumsikan bahwa kinerja dapat dilihat dari kinerja yang ditampilkan oleh individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pendekatan Hasil, pendekatan hasil perfomansi bisa dilihat dari sebuah pembangunan yang dihasilkan oleh karyawan

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019: 67-68) 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. Pelaksaan tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat. Atau tidak ada kesalahan.
4. Tanngung jawab. Terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan. Pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin Kerja • Variabel X2 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Penelitian pada PT. Nihon Plast Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019. Halaman: 21-30, ISSN (print): 2579-9312, ISSN (online): 2579:9401.
2.	Melia Andayani (2020) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Kepuasan Kerja • Variabel X2 Motivasi Kerja • Variabel X3 Disiplin Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Penelitian pada PT.Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat	Hasil penelitian menunjukkan probabilitas kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Bagus Ikhsan Bagaskara & Edy Rahardja (2018) Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Variable X1 Motivasi Kerja • Variable X2 Disiplin Kerja • Variabel X3 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Penelitian pada PT Cen Kurir Indonesia Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Cen Kurir Indonesia.	Diponegoro journal of management volume 7, nomor 2, tahun 2018, halaman 1-11 ISSN (online):2337-3792
4.	Novalita silalahi & Wilson Bangun (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin Kerja • Variabel X2 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Karyawan Universitas Kristen Maranatha	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen Maranatha Volume 19, Nomor 2, Mei 2020 ISSN 1411-9293 e - ISSN 2579-4094
5.	Aulia Vidia (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bayualit Span Resort Lovina	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin Kerja • Variabel X2 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Hotel Banyualit Span Resort Lovina	Hasil Penelitian menunjukan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Undiksha Repository Undergraduate thesis kodeprodi 61201 Manajemen
6.	Jeni Andriani, Ninik Anggraini & Rr Ayu Metarini (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin kerja • Variabel X2 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Penelitian Pada PT First Media TBK Cabang Jakarta Selatan	Hasil Penelitisan dapat disimpulkan secara pasial disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan	Scientific Journal Of Relection Economic, Accounting Management And Businnes Vol 6, No 2, April 2023 p- ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Karyawan PT First Media TBK Jakarta Selatan			terhadap kinerja karyawan	
7.	Meiliana, Lui Lianty, Sandra Gunawan, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Asia Raya Foundry	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin Kerja • Variabel X2 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Penelitian pada PT. Asia Raya Foundry	Hasil Penelitian ini adalah secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Raya Foundry	Jurnal Pengabdian Masyarakat, mahasiswa jurusan manajemen, fakultas ekonomi, Universitas Prima Indonesia
8.	Tamin (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin Kerja • Variabel X2 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Motivasi 	Penelitian ini pada Kantor Bawaslu Kabupaten Mamuju	Hasil Penelitian Melalui Motivasi Menunjukkan bahwa kedisiplinan dankepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja motivasi	Forecasting Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol,2 No 1 (2023) ISSN (cetak) 2621-7406 (online) 2656-6265
9.	Mahmud Yahtin Alfiyah (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 Disiplin Kerja • Variabel X2 Budaya Organisasi • Variabel X3 Kepuasan Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan 	Penelitian ini pada PT Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Management and Business Review ISSN:2541-5808 (Online)

Dengan kepuasan yang dirasakan setiap karyawan yang diberikan perusahaan, karyawan tersebut akan mendapatkan semangat dalam bekerja dan mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Siagian (2013: 295) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, jadi menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang yang melibatkan perasaan atau emosi yang positif maupun negatif dalam memandang pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut dalam melakukan tugas-tugasnya. Indikator kepuasan kerja Menurut Herzberg dalam (Ida Sanjaya Dewi 2015: 19-20) yaitu: (1). Pekerjaan Itu Sendiri; (2). Gaji; (3). Kesempatan Promosi; (4). Supervisor; (5). Kondisi Kerja.

Dari teori tersebut dapat peneliti simpulkan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Dari uraian sebelumnya dapat peneliti simpulkan, bahwa setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang optimal dari karyawannya, adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya yaitu dengan menciptakan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan perilaku kerja karyawan yang sesuai harapan, dimana dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal sesuai target yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat, selain itu kepuasan kerja juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan, kepuasan kerja setiap karyawan dapat meningkat dengan adanya pemberian promosi bagi pekerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau dengan memberikan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi yang diberikan karyawan. Dengan seperti itu karyawan akan merasa bangga dan puas atas rasa pencapaian yang telah dilakukannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankannya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Prasetyo & Marlina (2019), Bagaskara & Rahardja (2018), Aulia Vidia (2020) yang membuktikan adanya pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Mataram Raya”**