

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini akan membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber baik berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory*, *middle rang theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dan hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.2 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

2.2.1 Pengertian Manajemen

Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari manajemen, meskipun memiliki perbedaan dalam segi penekanannya, namun hampir tetap sama antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pengertian dari manajemen menurut beberapa ahli:

Menurut Terry (2016:16) mengenai pengertian manajemen menjelaskan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut Handoko (2017:8) mendefinisikan manajemen adalah:

“Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Wijayanti yang dikutip oleh Maspeke, dkk (2017) mengartikan manajemen sebagai berikut:

“Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan”.

Menurut Kristiawan, dkk (2017) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen agar

organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Menurut Kimiz Dalkir dan Jay Leibowitz (2017:5) menyatakan bahwa

“Management is srategis and process designed to identify, capture structure, value, lervege and share an organization’s intellectual assets to enchance it’s performance and competitives”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen biasa diartikan sebagai tugas-tugas manajer. Hal terpenting bagi perusahaan untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal dan dapat tercapainya tujuan perusahaan yaitu para manajer harus mampu menguasai atau mengaplikasikan seluruh fungsi manajemen. Menurut Hamali (2018:6) fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan yaitu kegiatan untuk melihat keadaan karyawan untuk dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terstruktur secara efektif dan efisien. Perencanaan dilakukan untuk program karyawan yaitu pengembangan, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian karyawan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk penentuan posisi karyawan dalam bidangnya masing-masing agar terciptanya struktur organisasi. Organisasi adalah sebagai alat tercapainya tujuan, karena dengan organisasi yang baik akan mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan yaitu kegiatan untuk memberikan petunjuk mengenai pekerja yang dilakukan sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada karyawan. Sedangkan pengadaan merupakan proses menentukan atau seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian yaitu kegiatan untuk melakukan tata tertib serta mentaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dapat berupa kedisiplinan, kehadiran, perilaku sesama rekan kerja dan menjaga lingkungan perusahaan agar tetap nyaman dan bersih.

5. Pengembangan

Pengembangan yaitu proses karyawan untuk berkembang dalam keahliannya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat berguna untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi yaitu hasil yang didapat untuk karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan secara adil dan layak sesuai dengan bidangnya masing-masing berupa uang dan barang.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian yaitu kegiatan untuk melihat kepentingan pada organisasi dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan. Hal ini sebagai tanda sikap adil perusahaan dengan karyawan biar tidak adanya kecurangan satu sama lain.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan yaitu kegiatan untuk kesejahteraan para karyawan dengan meningkatkan kondisi fisik dan mental agar tetap loyalitas terhadap perusahaan.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu hal penting yang harus diterapkan dalam bekerja, karena kedisiplinan memiliki kesadaran pada masing-masing individu untuk mentaati peraturan pada perusahaan.

10. Pemberhentian

Pemberhentian yaitu kegiatan putusnya hubungan kerja seorang karyawan pada suatu organisasi, hal ini disebabkan atas keinginan karyawan, organisasi, pensiun, habisnya suatu kontrak kerja, dan lain sebagainya.

2.2.3 Manajemen **Sumber** Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.2.3.1 Pengertian Manajemen **Sumber** Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Robbins (2016:4) mengatakan bahwa:

“Human resources management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire train, motivate and maintain employees”.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:5) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sebagai kegiatan merancang sistem formal di dalam perusahaan untuk memajemen kemampuan dari sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi semua perusahaan baik itu perusahaan besar atau kecil dan perusahaan *profit oriented* atau *non-profit oriented* untuk melakukan rekrutmen, pemilihan sumber daya manusia, pelatihan, memajemen, dan mempertahankan sumber daya manusia di dalam perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2017:7) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan untuk melakukan penyusunan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan

merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2017:16) mengelompokkan fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi 7 yakni:

1. *Strategy and planning*

Sebagai bagian dari pencapaian daya saing organisasi, perencanaan strategis untuk organisasi dan peran SDM dalam rencana strategis tersebut adalah empat awal yang baik. Fungsi ini meliputi jumlah tenaga kerja di pasar dan ketersediaanya untuk *human capital* kebutuhan perusahaan.

2. *Equal employment opportunity*

Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan diharapkan mendapatkan hak dan kesempatan yang sama, di Amerika Serikat fungsi ini di atur dalam *equal employment opportunity* (EEO).

3. *Staffing*

Tujuan dari fungsi *staffing* adalah untuk menyediakan karyawan yang dengan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan. Fungsi ini mengatur individu untuk mengisi pekerjaan, menganalisis pekerjaan, dan mendesain pekerjaan.

4. *Talent management and development*

Fungsi ini mencakup pelatihan dan Pengembangan untuk sumber daya manusia. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk menilai seberapa baik SDM

melakukan pekerjaannya.

5. *Reward*

Fungsi manajemen sumber daya manusia juga mencakup dalam pemberian kompensasi atas balas jasa yang karyawan lakukan untuk perusahaan. Pemberian hadiah (kompensasi) ini mencakup kompensasi finansial, non finansial, dan juga bentuk fasilitas. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan dan menjaga loyalitas karyawan.

6. *Risk management and worker protection*

Dalam perusahaan banyak resiko yang harus dihadapi, salah satunya adalah resiko terhadap sumber daya manusia. Perusahaan harus menjamin masalah hukum, keamanan, hukum, dan kesehatan.

7. *Employer and labor relations*

Hubungan antara manajer dengan karyawan harus berjalan seiringan dan juga dengan dasar hukum. Karena hubungan antara kedua pihak ini memiliki hak-hak yang harus saling dihormati dan dijaga. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk membuat kebijakan dan prosedur agar kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang jelas.

2.2.4 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

2.2.4.1 Pengertian **Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa 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 tidak tertulis.

Menurut Syarkani (2017:372) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Hartatik (2018:183) mengenai disiplin kerja yaitu:

“Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Menurut Marek Budgol (Body, 2018:2) mengenai disiplin kerja yaitu:

“Discipline is identified with obedience, proper behavior and action taken against employees who do not comply with the organizations’s rules. It’s even believed that disciplining is connected with the use of force and formal authority; however, simultaneously there apper opinion arguing that discipline mens” the strengthening of morale and self-control”.

Menurut Agustini (2019:81) menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan

yang ada di instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan 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.

2.2.4.2 Komponen Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya

dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) yang menjadi dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator:

- a. Jam masuk kerja
 - b. Jam pulang
 - c. Jam istirahat
2. Taat terhadap peraturan perubahan

- a. Cara berpakaian
- b. Cara melaksanakan pekerjaan
3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan
 - a. Kesesuaian jabatan dalam bekerja
 - b. Kesesuaian tugas dalam bekerja
 - c. Tanggungjawab pekerjaan
 - d. Hubungan antar unit kerja
4. Taat terhadap peraturan lain
 - a. Peraturan yang boleh dan tidak boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

Menurut Syarkani (2017:369) adapun yang menjadi indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Keakurasian waktu
2. Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik
3. Memiliki komitmen yang lebih besar
4. Kepatuhan pada kebijakan perusahaan

Berdasarkan indikator disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik, setiap peraturan yang dibuat selalu disertai dengan sanksi yang berimbang. Karena dalam membentuk disiplin kerja yang baik tersebut harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dari beberapa alternatif dimensi dan indikator disiplin kerja yang telah disebutkan sebelumnya maka penulis mengadopsi pendapat Sutrisno (2019:94).

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya berkerja. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya, dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Menurut Stephen P. Robbins (2016:118) menyatakan bahwa *“Job satisfaction a positive feeling about a job resulting from an evaluation of it’s characteristics is clearly blodd”*.

Menurut Green dan Baron yang dialih bahasakan oleh Hamali (2016:200) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan invidual terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Gibson yang dialih bahasakan oleh Hamali (2016:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang

dilakukan.

Menurut Wibowo (2017:415) mengenai kepuasan kerja menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut Fattah (2017:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Robert N. Lussiers dan Jhon R. Hendon (2018:996) menyatakan bahwa *“job satisfaction is a feeling of wellbeing and acceptance of the workplace which is a generally measured by satisfied, positive, high to dissatisfied, negative and low”*.

Menurut Sutrisno (2019:74) mengenai kepuasan menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Dari uraian di atas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan bentuk perasaan senang atau tidaknya yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang diterima yang menyangkut faktor fisik maupun psikologis.

2.2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja yang dikemukakan Sutrisno (2019:79) bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial.

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan.

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atas kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai.

Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Wibowo (2017:180) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Indikator dari

dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
 - b. Kepuasan pegawai terhadap tanggungjawab yang diberikan dalam pekerjaan
 - c. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaan agar lebih kreatif
 - d. Kepuasan pegawai untuk mendapat kesempatan belajar
2. Gaji/upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima

4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
 - b. Kepuasan atas dukungan mori yang diberikan atasan
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan
5. Rekan kerja yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif meruakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan
 - c. Kepuasan dalam bersaing secara sportif

Menurut Badeni (2015:44) dimensi dan indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah dan gaji

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini di pandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.

Indikator yaitu:

- a. Sistem penggajian
- b. Keadilan penggajian

2. Rekan kerja

rekan kerja merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang kuat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan dan nasihat bagi karyawan. Indikatornya yaitu:

- a. Dukungan antar rekan kerja
- b. Bantuan dan nasihat antar kerja

3. Pimpinan

Pimpinan memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

indikatornya berupa:

- a. Gaya kepemimpinan

4. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

Indikatornya yaitu:

- a. Tugas
- b. Kesempatan belajar
- c. Tanggungjawab

5. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikatornya yaitu:

- a. Peluang promosi

6. Lingkungan kerja

Kenyamanan tempat bekerja dan ketersediaan sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikatornya yaitu:

- a. Kenyamanan

b. Sarana

Dari berapal alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Stephen P. Robbins (2016:121) bahwa dimensi kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi dan rekan kerja.

2.2.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

2.2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Terdapat beberapa pengertian kinerja dari para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Edison (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesempatan

yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Robbins (2016:260) *“performance is a result that an employee in the achieve by certain criteria that apply to the job”*.

Menurut Herman (2017:35) mengenai kinerja berpendapat bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu kegiatan dan kebijakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis perusahaan. Prestasi hanya dapat diketahui bila individu atau kelompok tersebut kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Sangadji (2018:347) kinerja pegawai adalah hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas suatu tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Amstrong & Baron dalam Haryono (2018:32) *“performance is output (accomplishment) but also states that performance is about doing the work as well as being about the result achieved”*.

Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi.

2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.2.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Robbins (Sangadji, 2018:351) menyatakan ada lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Keterpatan waktu: merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan intansi dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian ini. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Jenis Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kirana Vallennia (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek) Journal Equilibrium Manajemen (JEM). Vol 6, No 2. 2020.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja	- Objek penelitian ini dilakukan di PT. SINAR SOSRO Rancaekek - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja
2.	Wau (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa	Hasil penelitian bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja	- Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan

	<p>Kabupaten Nias Selatan</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Volume 4, Nomor 2, 2021.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja
3.	<p>Nailul Muna (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, 2022.</p>	<p>Hasil dari penelitian adalah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT LKM Demak Sejahtera - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja - Terdapat variabel motivasi kerja dan pengembangan karir
4.	<p>Doni Irawan (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, 2021.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Serpong - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja - Terdapat variabel lingkungan kerja
5.	<p>Muhammad Zaenal Arifin (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Transekonomika:</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja - Penelitian hanya meneliti mengenai disiplin kerja dan kinerja

	Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 2, ISSUE 6, 2022.			
6.	Fanny Iswara Putri (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual Volume 6 Nomor 3, 2021.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel disiplin kerja, kinerja dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Risky Lintas Samudra Surabaya - Terdapat variabel keterlibatan kerja
7.	Adisty Sardina (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal SPeSIA, Volume 6, No. 2, 2020.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) - Penelitian ini tidak meneliti kinerja - Terdapat variabel motivasi kerja
8.	Tiyan Widiyanto (2019) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No. 2 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) - Penelitian ini tidak meneliti mengenai kinerja - Terdapat variabel kompensasi

9.	<p>Ahya Rizqiah (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Darma Henwa Tbk Kintap <i>Coal Project</i></p> <p>ePrints UNISKA, 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Darma Henwa Tbk Kintap <i>Coal Project</i> - Penelitian ini tidak meneliti mengenai kinerja
10.	<p>Tine Yuliantini (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat</p> <p>Jurnal Manajemen Volume 16, No. 2, 2020.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT Travelmart Jakarta Pusat - Penelitian ini tidak meneliti mengenai kinerja - Terdapat variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja
11.	<p>Arfian Alwi (2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten)</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 3 (1). 2019.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bappeda Pemprov Banten melalui kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja, kinerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Bappeda Provinsi Banten - Terdapat variabel beban kerja

12.	<p>Atty Tri Juniarti and Bayu Indra Setia (2021)</p> <p><i>The effect of employee performance through motivation and commitment on government tax officers</i></p> <p>Journal Growing Science Publishing Company, Vol 7, No 8, Page 1-8</p>	<p><i>Verificative results showed that there are partially and simultaneously positive and significant effects between Discipline, Compensation, and Competency towards Motivation, both directly and indirectly. The most dominant effect on competency. Also, there are positive and significant effects between motivation and commitment towards employee performance</i></p>	<p>Menggunakan variabel disiplin, kompensasi, kompetensi, motivasi, dan kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan pada petugas pajak pemerintah di Jawa Barat - Penelitian ini tidak meneliti mengenai kepuasan kerja - Terdapat variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi
13.	<p>Susbiyantoro (2022)</p> <p><i>Effect of Work Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as a Mediation Variable</i></p> <p>Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, Vol. 2 No. 6 (2022).</p>	<p><i>Research results discipline work have influence significant to performance employee</i></p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja, kinerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Trihamas Finance
14.	<p>Muhammad Fikri Hakim (2020)</p> <p><i>The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Job Satisfaction (Case Study On Employees Of BRI</i></p>	<p><i>The results show work discipline has a negative but not significant effect on job satisfaction</i></p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di BRI Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim - Penelitian ini tidak meneliti kinerja

	<p><i>Sharia Bank KC Jakarta Wahid Hasyim</i></p> <p>IJBAM, Vol 4 No 01 (2021)</p>			
15.	<p>Tegor (2023)</p> <p><i>The Influence Of Work Discipline In Mediating Work Environment Relationships On Job Satisfaction</i></p> <p>Jurnal Cafeteria Vol. 4 No. 1, 2023</p>	<p><i>The results showed that Work discipline has a positive and significant effect on employee job satisfaction</i></p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Pajak Daerah dan Badan Manajemen Retribusi (BPPRD) kota Batam - Penelitian ini tidak meneliti kinerja
16.	<p>Syarifudin (2021)</p> <p><i>The Effect Of Organizational Culture And Work Discipline On Job Satisfaction Of Bima City Social Service Employees</i></p> <p>JIM UPB, Vol.9 No.2, 2021</p>	<p><i>There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Job Satisfaction</i></p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Layanan Sosial Kota Bima - Penelitian ini tidak meneliti kinerja
17.	<p>Budiarkah (2023)</p> <p><i>The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Through Job Satisfaction Mediation (Empirical Study On Public Companies In Drinking Water Area (Perumdram) Tjm Sukabumi Regency)</i></p>	<p><i>The direct effect of work discipline on job satisfaction is significant</i></p>	<p>Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Perusahaan Publik Di Area Air Minum Perumdram Kabupaten Tjm Sukabumi - Penelitian ini tidak meneliti kinerja

	<i>Journal Of Social Studies, Arts And Humanities (JSSAH) Volume 03, Number 01, 2023</i>			
18.	Muhammad Taufik Lesmana (2022) <i>The Role Of Employee Job Satisfaction: Work Discipline And Work Environment</i> JICP. Vol.5 No.2, 2022	<i>Work discipline has no significant effect on employee job satisfaction</i>	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan - Penelitian ini tidak meneliti kinerja
19.	Lucia Maduningtias (2020) <i>The Effect Of Work Discipline On Employee Performance at PT. Subur Semesta In Jakarta</i> HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings) Vol.01, No.1, 2020	<i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance</i>	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Subur Semesta In Jakarta - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja
20.	Sutianingsih (2021) <i>Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office</i>	<i>Work discipline has no significant positive effect on employee performance</i>	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Sub-Distrik Manyaran - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja

	IJEBAR, vol 5, issue 4, 2021.			
21.	Riut Iptian (2020) <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i> IJMMU, Vol. 7, No. 8, 2020	<i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance</i>	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja
22.	Eni Puji Astuti (2022) <i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners</i> Pinisi Discretion Review, Volume 1, Issue , 2022	<i>There is a positive influence, between Work Discipline on Employee Performance</i>	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Layanan Penilaian Publik Herly Ariawan dan Mitra - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja
23.	Prasetyo Kurniawan (2022) <i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City</i> IJEIT, Vol 5 No 2 (2022)	<i>Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance</i>	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Departemen Kota Tangerang Selatan - Penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja
24	Aris Budi, Chablullah Wibisono, Indrayani, Sri Yanti (2020)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja	Menggunakan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT. Yellow Batam Flex - Penelitian ini meneliti motivasi kerja dan kinerja

	<p><i>Determination of positive and negative motivation, work discipline and training on performance through work satisfaction as variable intervening in employees PT. Yellow Batam Flex</i></p> <p><i>International journal of research in commerce studies, vol 2, issue 4, 15 July 2020</i></p>	pegawai		pelatihan
25	<p>Muhammad Idris (2018)</p> <p><i>The impact of education and training, work discipline and organizational culture on employees performances the study of disaster management and fire department in Palembang City</i></p> <p><i>International journal of human resources studies, vol 8, issues 3, 2018</i></p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel edukasi dan pelatihan, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di Departemen kota Palembang - Penelitian ini meneliti edukasi dan pelatihan, budaya organisasi - Tidak meneliti kepuasan kerja
26	<p>Samuel Egenius dan Boge Triatmanto (2020)</p> <p><i>The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at</i></p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di credit union (CU) korporasi dari Distrik Kutai timur, Kalimantan Timur - Penelitian ini meneliti hanya

	<p><i>credit union (CU) corporation of east Kutai District, East Kalimantan</i></p> <p><i>Internation journal IJMMU, vol 7, issue 10, Okt 2020</i></p>			kepuasan kerja dan kinerja pegawai
27	<p>Riki Priyand, Paham Ginting dan Yeni Absah (2020)</p> <p><i>The effect to work load, discipline and employee income of employess on aparature performance civil country through work satisfaction as an intervening variable on Medan Education Department</i></p> <p><i>International journal of research and review, vol 7, issues 1, january 2020</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di departemen pendidikan Medan - Penelitian ini meneliti beban kerja
28	<p>Sherly Ong, Hendry, Vivi Winata dan Monika (2021)</p> <p><i>The influence of discipline, work environment and work commitment on job satisfaction PT Ria Multi Solusindo Medan</i></p> <p><i>Internationasl journal of social science and</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan variabel disiplin, lingkungan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di PT Ria Multi Solusindo Medan - Penelitian ini meneliti lingkungan kerja, komitmen kerja - Tidak meneliti kinerja pegawai

	<i>business, vol 5 no 2, 2021</i>			
29	Amanda Sari, Agoes Ganesha Rahyuda (2019) <i>The effect of work loads on job satisfaction mediated by job stress (a study of nurses at Sanglah Hospital)</i> <i>SSRG international journal of economic and management studies, vol 6, issues 8, Aug 2019</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja negati dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variabel <i>work load</i> , disiplin kerja dan kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian ini dilakukan di perawat di Rumah Sakit Sanglah - Penelitian ini meneliti <i>work load</i> - Tidak meneliti kinerja pegawai

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan dilakukan oleh penulis terdahulu. Namun terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penulis diantaranya objek penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh penulis sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2018: 92). Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di dapat dari

berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber-sumber, dan kemudian di terapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman-pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis di atas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumur Bandung”.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Syarkani (2017:372) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Hartatik (2018:183) mengenai disiplin

kerja yaitu:

“Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Atty Tri Juniarti and Bayu Indra Setia (2021), Vallennia (2020), Wau (2021), Arifin (2022), Susbiyantoro (2022), Maduningtias (2020), Iptian (2020), Astuti (2022), Kurniawan (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Menurut Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa 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 tidak tertulis. Menurut Agustini (2019:81) menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2019:74) mengenai kepuasan menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Sardina (2020), Widiyanto (2019), Rizqiah (2022), Yuliantini (2020), dan Tegor (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Stephen P. Robbins (2016:118) menyatakan bahwa *“Job satisfaction a positive feeling about a job resulting from an evaluation of it’s characteristics is clearly blodd”*.

Sedangkan menurut Fattah (2017:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Herman (2017:35) mengenai kinerja berpendapat bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu kegiatan dan kebijakan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis perusahaan. Prestasi hanya dapat diketahui bila individu atau kelompok tersebut kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Sutrisno (2019:74) mengenai kepuasan menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Susbiyantoro (2022), Alwi (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai

Menurut Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Syarkani (2017:372) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara suka rela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

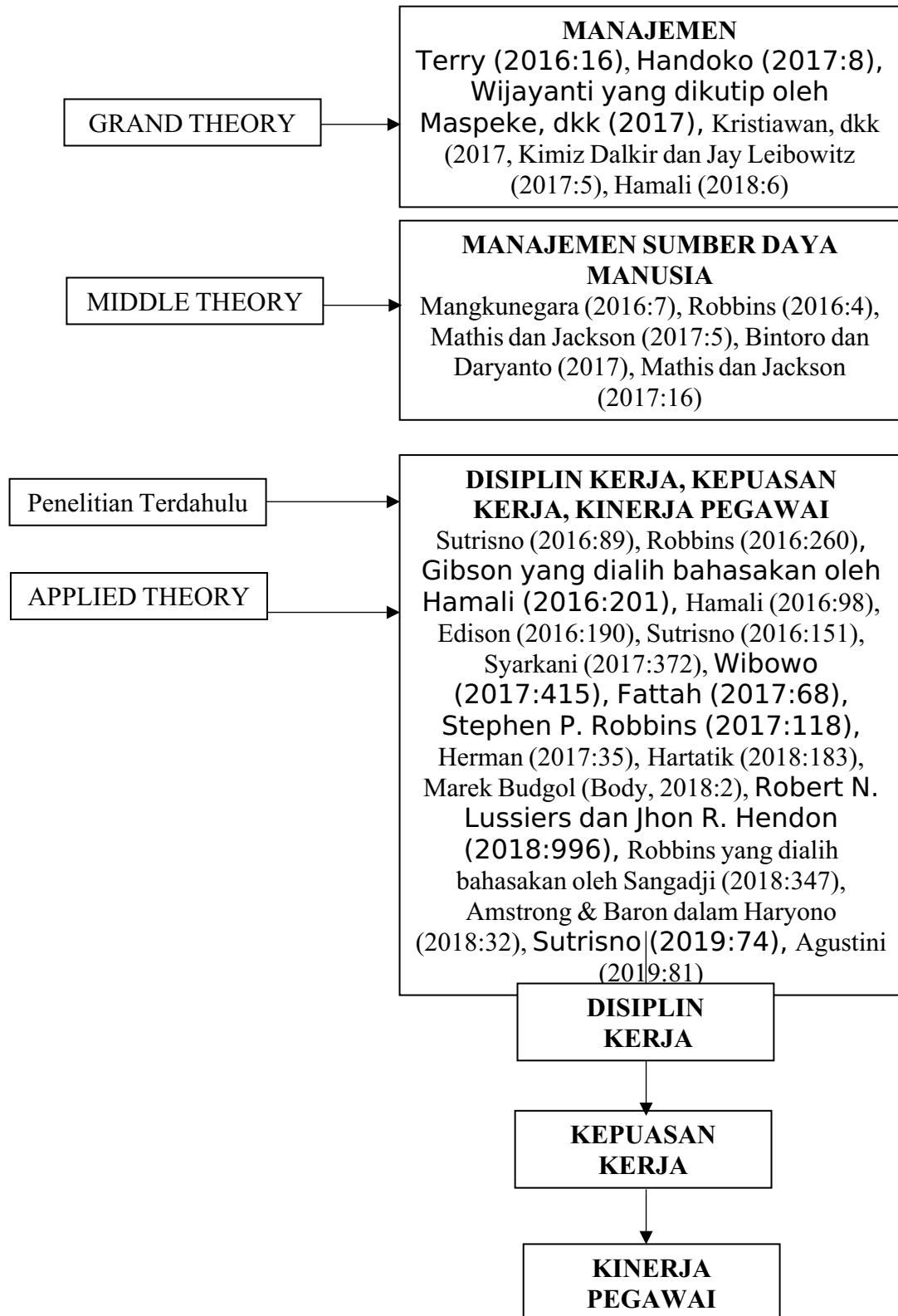
Sedangkan menurut Hartatik (2018:183) mengenai disiplin kerja yaitu:

“Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

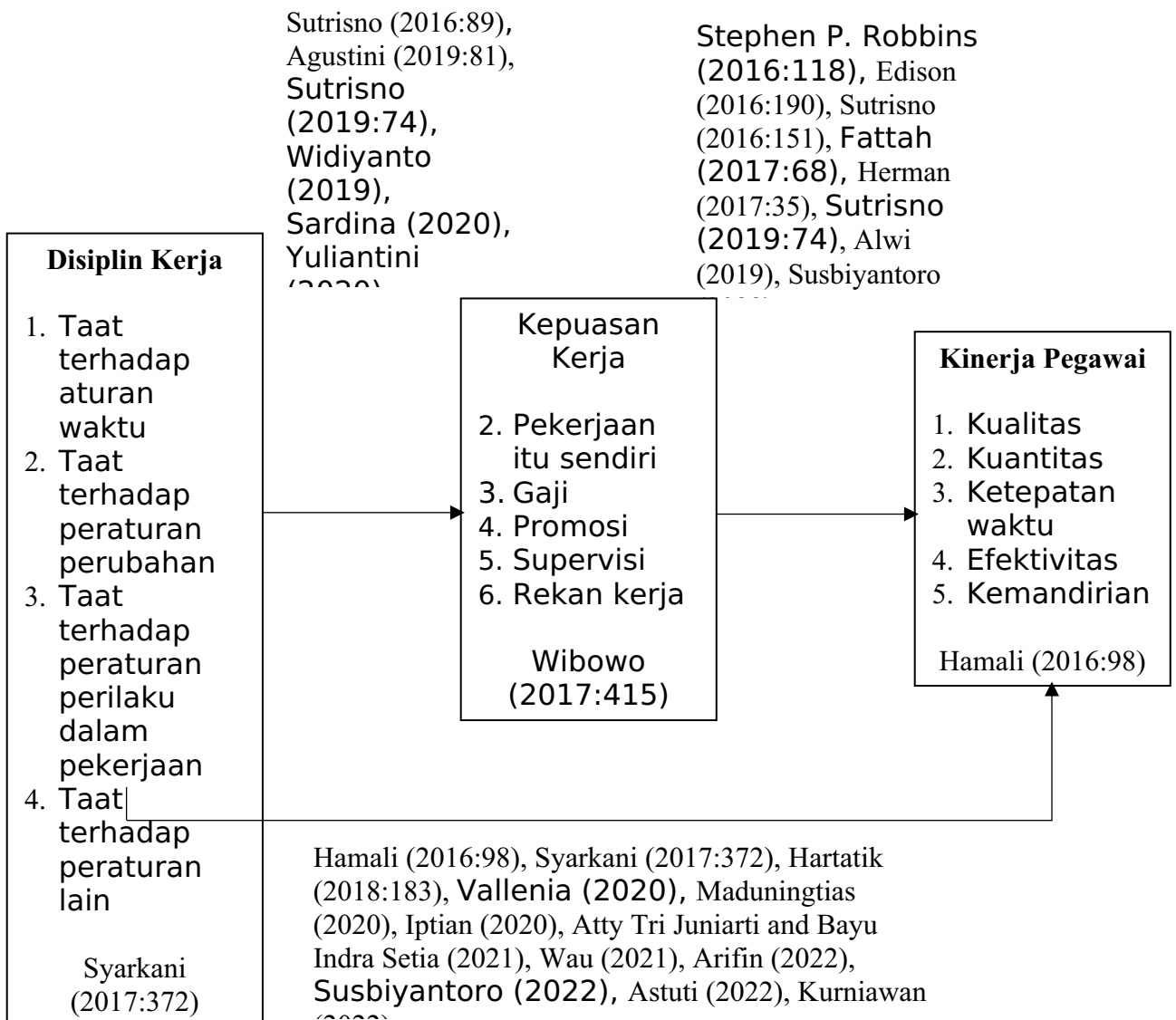
Menurut Sutrisno (2019:74) mengenai kepuasan menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Alwi (2019), Susbiyantoro (2022) terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif.



Gambar 2.1
Landasan Teori Keseluruhan



Gambar 2.2
Paradigma Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka berpikir model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting (Sugiyono, 2018:60). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didukung menurut teori Hamali (2016:98), Syarkani

(2017:372), Hartatik (2018:183), dan didukung penelitian terdahulu oleh Maduningtias (2020), Iptian (2020), Vallenia (2020), Atty Tri Juniarti and Bayu Indra Setia (2021), Wau (2021), Arifin (2022), Susbiyantoro (2022), Astuti (2022), Kurniawan (2022).

Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang didukung menurut teori Sutrisno (2016:89), Agustini (2019:81), Sutrisno (2019:74) dan didukung penelitian terdahulu oleh Widiyanto (2019), Yuliantini (2020), Sardina (2020), Rizqiah (2022), dan Tegor (2023).

Variabel kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang didukung menurut teori Edison (2016:190), Stephen P. Robbins (2016:118), Sutrisno (2016:151), Fattah (2017:68), Herman (2017:35), Sutrisno (2019:74), dan didukung penelitian terdahulu oleh Alwi (2019), Susbiyantoro (2022).

Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai yang didukung menurut teori Hamali (2016:98), Syarkani (2017:372), Hartatik (2018:183), Sutrisno (2019:74) dan didukung penelitian terdahulu oleh Alwi (2019), Susbiyantoro (2022).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2018:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam

kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.