

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR-DASAR TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka membahas penelitian-penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti

2.1.1. Penelitian Terdahulu

- a. Hepiana P (2012) melakukan penelitian di CV Laut Selatan Jaya Bandar Lampung dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui produktifitas kerja, sikap dan etika kerja, dan motivasi dengan metode penilitian definisi variable dan pengukurannya.
- b. Windy A M (2012) melakukan studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya, dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akutansi dengan tujuan mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Metode penelitian berdasarkan sumber dari data primer.
- c. Aulia H R (2013) melakukan studi kasus melibatkan Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III Surabaya. Tujuan penelitian ini dilakukan guna mengetahui disiplin kerja, kemampuan kerja, dan prestasi kerja dengan metode penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi linier.
- d. Muhammad K (2013) melakukan studi kasus pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci, judul penelitiannya mengenai Pengaruh Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Organisasi Publik. Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja organisasi public, hubungan antara budaya organisasi, dan hubungan antara Kinerja Karyawan dengan kinerja publik dengan metode populasi dan sampel.
- e. Andro V (2014) melakukan analisis Pengaruh Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indosat Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indosat Tbk di kota Semarang. Penelitian ini dilatarbelakangi adanya penurunan kinerja karyawann pada PT

Indosat Tbk di Semarang, karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

- f. Rachmita N S (2016) dengan penelitian yang melibatkan karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY, judul penelitiannya adalah mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY. Jenis penelitian asosiatif kausal dengan model pendekatan kuantitatif.
- g. Reza P (2017) melakukan penelitian di PT Bank Perkreditan Rakyat dengan tujuan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja rakyat. Tujuan penelitian dilakukan dengan metode populasi dan sampel yang menyangkut tentang teknik analisis data, pengumpulan data dan data di olah ke analisis regresi linier sederhana.

Tabel 2.1. Matriks Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Terdahulu	Objek Penelitian	Aspek Analisis Perbandingan					
			Variabel Disiplin	Variabel Motivasi	Variabel Kepuasan	Variabel Kinerja	Instrumen Penelitian	Analisis Data
1	Hepiana P (2012)	CV Laut Selatan Jaya Bandar Lampung	√	-	-	-	-	√
2	Windy A M (2012)	perusahaan manufaktur di Surabaya	-	√	-	√	√	√
3	Aulia H R (2013)	PT Pelabuhan Indonesia III di Surabaya	√	-	-	-	-	√
4	Muhammad K (2013)	SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci	-	-	√	√	√	√

Tabel 2.1. Lanjutan

No	Peneliti Terdahulu	Objek Penelitian	Aspek Analisis Perbandingan					
			Variabel Disiplin	Variabel Motivasi	Variabel Kepuasan	Variabel Kinerja	Instrumen Penelitian	Analisis Data
5	Andro V (2014)	PT Indosat Semarang	√	√	√	-	√	√
6	Rachmita N S (2016)	Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY)	√	√	-	√	√	√
7	Reza P (2017)	PT Bank Perkreditan Rakyat	√	-	-	-	-	√

2.1.2 Penelitian Sekarang

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Tonasa berlokasi di Desa Biringere, Kota Pangkep, Sulawesi Selatan. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini meliputi "Disiplin", "Motivasi", dan "Kepuasan"; sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah "Kinerja Karyawan". Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data secara Regresi Berganda.

Tabel 2.2. Penelitian Sekarang

Peneliti Sekarang	Objek Penelitian	Aspek Penelitian					
		Variabel Bebas (X ₁) Disiplin	Variabel Bebas (X ₂) Motivasi	Variabel Bebas (X ₃) Kepuasan	Variabel Terikat (Y) Kinerja	Instrumen Penelitian (Kuesioner)	Analisis Data (Regresi)
Rally T (2021)	Karyawan bagian biro pengelolaan dan penyediaan barang PT. Semen Tonasa	√	√	√	√	√	√

2.2. Dasar Teori

Sub bab dasar teori akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Teori-teori yang ada pada sub bab ini akan digunakan sebagai pedoman atau referensi peneliti dalam melakukan analisis. Dasar teori yang berisikan tentang komitmen kinerja karyawan didasarkan pada kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

2.2.1. Hakikat Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Anoraga (2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Hasibuan (2013: 193), mengatakan disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:129), bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

b. Tujuan Penegakan Disiplin

Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 15), dijelaskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dari penegakan disiplin, adalah :

- I. Supaya para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta dapat melaksanakan perintah manajemen.
- II. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- III. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan baik.
- IV. Karyawan bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- V. Karyawan akan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Terkait disiplin kerja yang di kaji dalam penelitian ini adalah sifat dari karyawan untuk secara sadar bertindak mematuhi aturan dan peraturan di PT. Semen Tonasa.

2.2.2. Hakikat Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah “pemberian dorongandorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” (Ivan Aries dan Iman Ghozali, 2006: 126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja (Alex, 1980) dalam (Sigit:2010) antara lain: Gaji yang cukup Memperhatikan kebutuhan rohani Menciptakan suasana santai Harga diri perlu mendapatkan perhatian Beri kesempatan mereka untuk maju Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding Pembinaan insentif yang terarah Fasilitas yang menyenangkan

c. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan berisifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi

buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas terkait teori motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses untuk memperlihatkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian kinerja. Terkait dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dalam diri karyawan di PT. Semen Tonasa untuk dapat berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja.

2.2.3. Hakikat Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kebutuhan hidup penting bagi setiap insan manusia. Mengenai kebutuhan hidup manusia sebenarnya tidak hanya berupa materi, tetapi kebutuhan hidup juga bisa bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan sifatnya abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan/keinginan individu tersebut. Teori Davis yang dijelaskan oleh Purbo (2008), bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan anggota tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan

individu masing-masing. Kepuasan kerja hanya akan dapat di ukur oleh individu itu sendiri dalam menilai kepuasan yang telah diperolehnya.

Kepuasan kerja itu artinya menyenangkan dan sangat emosional. Menurut Levy (2006), kepuasan kerja adalah sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif darisalah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Definisi lain dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Pendapat ini serupa dengan Locke dalam Johnson (2004) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan. Sedangkan Danim (2008), mengatakan kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Kepuasan kerja akan sangat menentukan loyalitas pegawai dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2003), teridentifikasi ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

I. Faktor Psikologik.

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan anggota, dengan minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

II. Faktor Sosial.

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan, interaksi dengan anggota yang berbeda jenis pekerjaannya.

III. Faktor Fisik.

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan anggota, umur dan sebagainya.

IV. Faktor Finansial.

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan anggota, dengan sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari teori ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk sikap yang dimiliki pekerja terkait dengan tanggung jawabnya dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi dari karyawan terkait rutinitas pekerjaannya. Kepuasan kerja penelitian ini adalah persepsi positif atau negatif dari individu karyawan terkait aktivitas pekerjaan mereka di PT. Semen Tonasa.

2.2.4. Hakikat Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016: 18), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun dimana karyawan bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Mangkunegara (2016: 42), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2012: 26), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- I. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.
- II. Faktor internal pegawai seperti bakat, sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja,

keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja.

- III. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan mengenai organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi terhadap karyawan, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Ketiga faktor kinerja karyawan tersebut sangatlah jelas merupakan aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran sangat diperlukan karena bermanfaat untuk banyak pihak. Sangat jelas bahwa Kinerja Karyawan tanggung jawab pokoknya ada pada individu karyawan itu sendiri.

Mengenai Kinerja Karyawan peneliti memberikan definisi bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila sumber daya manusianya tidak berkualitas dengan baik tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan menjadi sia-sia.