

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2015:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Susilo Martoyo (2007:156) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balasan jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2016:75) mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang ditunjukkan individu terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan sikap ini dicerminkan melalui bentuk kinerja yang baik.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:175) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

2. Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari pada yang diterima orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Mencapai nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik

Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.1.3 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Widodo (2015:178) ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan yaitu.

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.

2. Menyuarakan (*Voice*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasannya.

3. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:82) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1) Pekerjaan

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk maju dalam memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

4) Pengawasan

Seseorang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Simbolon dalam Busro (2018:143) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pengawasan pekerjaan

yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan.

Menurut Susilo (2007:237) pengawasan adalah jumlah, kualitas, kemampuan individual, upaya peningkatan kemampuan, dan semangat kerja sumber daya manusia.

Menurut Schermerhorn dalam Busro (2018:143) pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan Pengawasan

Menurut Busro (2018:146) tujuan melakukan pengawasan yaitu untuk:

1. Melakukan pengendalian secara sistematis
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana
3. Mengukur kinerja karyawan
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan
5. Mengukur penyimpangan-penyimpangan
6. Mengevaluasi prestasi kerja yang telah dilaksanakan
7. Melihat pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor-faktor yang perlu diketahui untuk penerapan pengawasan (Menurut Handoko dalam Busro, 2018:159).

1. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal.
3. Kesalahan-kesalahan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang.

2.1.2.4 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2019:363) indikator pengawasan :

1. Penilaian Kinerja

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesain baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2. Efektif

Pengawasan yang dilakukan dengan menggunakan segala hal yang dinilai efektif dan ban berguna .

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

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 (Rivai, 2018:599).

Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja adalah 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.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

7. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu sama lain dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

8. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Misalnya kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain

- saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
- Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya

2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2017, 194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar

peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau

ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Jadi kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:203) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka maka karyawan tersebut akan merasakan keadaan emosional yang baik terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga akan

berdampak pada kedisiplinan dari karyawan tersebut. Artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

2.1.4.2 Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2019:201), Salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah wasket (pengawasan melekat). Pengawasan melekat (wasket) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan mengawasi langsung perilaku, moral, gairah kerja, prestasi bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

2.1.4.3 Hubungan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Simbolon dalam Busro (2018:143) pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan yang baik dari para pimpinan akan berdampak sangat baik terhadap kedisiplinan dari para karyawan, dimana ketika seorang karyawan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya hal tersebut akan

membuat karyawan itu akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan termasuk halnya dalam hal kedisiplinan yang dimana karyawan akan sangat menghindari ketidak disiplin ketika ada pimpinan yang mengawasi mereka dalam bekerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

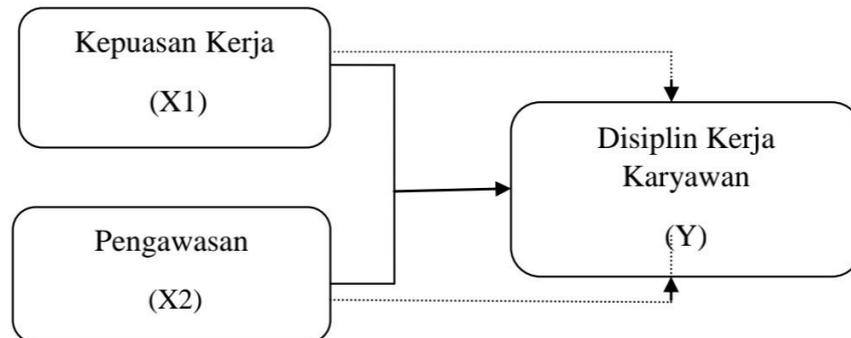
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	- Lamin	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Cv. Kampar Motor Kabupaten Kampar - Jurnal: Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) - Volume: 9 - Nomor: 6 - Tahun: 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - X1 : Kepuasan Kerja - Y: Disiplin Kerja - Alat Analisis : Uji Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, uji f, dan uji t, uji koefisien determinasi. - Hasil Penelitian: Pengaruh kepuasan terhadap disiplin kerja karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar adalah sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini 	Persamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas (X1) dan terikat (Y) serta alat analisis.	Berbeda tempat, objek, waktu penelitian, dan variabel bebas (X2).
2	- Saiful Anuar	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak - Jurnal : e-jurnal Apresiasi Ekonomi - Volume: 8 	<ul style="list-style-type: none"> - X1 : Kepuasan Kerja - Y : Disiplin Kerja - Alat Analisis: Regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. - Hasil Penelitian :Pengaruh Kepuasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Mega Finance 	Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X1) dan variabel terikat (Y), serta alat	Berbeda tempat, objek, waktu penelitian, dan variable bebas (X2)

		<ul style="list-style-type: none"> - Nomor: 2 - Tahun: 2020 	<p>Cabang Kandis Kabupaten Siak Sebesar 91,5% sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.</p>	<p>analisis.</p>	
3	- M.Basri Kamal	<ul style="list-style-type: none"> - Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) - Jurnal : Ilmiah Manajemen Dan Bisnis - Volume : 15 - Nomor : 1 - Tahun: 2015 	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Kepemimpinan - X2 : Pengawasan - Y : Disiplin Kerja - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi linier berganda, dan koefien determinasi. - Hasil Penelitian: Loyalitas dapat dijelaskan oleh kepuasan pelanggan dan kepercayaan merek sebesar 7,4%. Sedangkan sisanya sebesar 92,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai varabel bebas dalam penelitian ini 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X2), variabel terikat (Y), serta alat analisis.</p>	<p>Berbeda tempat, objek, waktu penelitian, dan variabel bebas (X1).</p>
4	- Tiara Florenti Anggraini	<ul style="list-style-type: none"> - Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Baturaja - Tahun : 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - X₁ : Kompensasi - X₂ : Pengawasan - Y : Disiplin Kerja - Alat analisis: Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. - Hasil penelitian: Hasil pengujian secara silmultan disimpulkan 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X2) dan variabel terikat (Y), serta alat</p>	<p>Berbeda tempat, objek, waktu penelitian, dan variabel bebas (X1).</p>

			bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Karyawan PT. WOM Finance Cabang Baturaja.	analisis.	
--	--	--	---	-----------	--

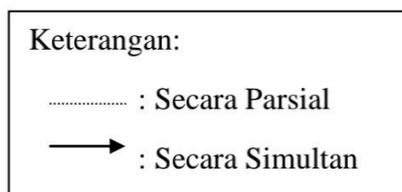
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan pengaruh antara variabel independen dalam hal ini adalah “Kepuasan Kerja dan Pengawasan”, dan variabel dependennya yaitu “Disiplin Kerja Karyawan”.



Gambar 1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan tentang kebenaran mengenai pengaruh dua variabel atau lebih (Arikunto, 2010:110). Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun secarasimultan