BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:856) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut".

Menurut Hasibuan (2003: 203) dalam Sulistya Budi Utomo, mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko (2005 :193) dalam Viona Malonda

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan , kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan senang atu tidak senangnya dalam hal perasaan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjannya.

2.1.1.2 Faktor Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktior yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor Pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi soasial, dan hungan kerja.

2.1.1.3 Pengukuran Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alas an mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan focus perusahaan yaitu :

1. *Pertama,* manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut persepektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleki perlakuan yang baik.
2. *Kedua,* Persefektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan

kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak tidak berinventasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasannya berakibat tinggi tingkat *turnover,* diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudaha berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

2.1.1.4 Teori - teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2013:856), teori kepuasan kerja antara lain:

1. Teori ketidaksetaraan (Discrepancy Theory)

   Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi yang diterimanya maka orang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (Equety Theory)

   Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/ tidak puas, tergantung pada ada/ tidak adanya keadilan (equity) dalam suatu system, khususnya system kerja. Menurut teori ini komponen utama

dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaanya seperti, pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan/ perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaanya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperolehnya dari pekerjaanya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. . Teori dua Faktor (Two Factor Theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan satu variabel yang continue. Teori ini menunjukan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok yaitu satisfieas atau motivator dan dissatisfieas. Satisfieas adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan. Kepuasan kerja yang terdiri dari : Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memeperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatisfieas (Hegein Factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri darigaji atau upah pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan . Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.

Jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.1.5 Variabel-variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

b. Tingkat kehadiran (absen kerja)

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatife muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cendrung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fautisno Cardoso Gomes (2003) dalam Duwi Apriani, Witjaksono Eko Hartoyo mengemukakan bahwa disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh atasan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran, penskoran, penurunan gaji, dan pemecatan. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja.

Ketih Davis dalam Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars".* Berdasarka pendapat Keith Davis, displin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Veithzal Rivai (2004:444) mengemukakan bahwa : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa : "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya."

Berdasarkan beberapat pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan paeraturan yang telah ditetapkan dimana ia bekerja.

2.1.2.2 Macam-macam Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. *Disiplin Preventif*

   Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

   Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dangan disiplin preventif. Begitu pula

pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin prventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2. *Disiplin Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:130), ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

3. Keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. *Pendekatan Disiplin dengan Tradisi*

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanannya kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. *Pendekatan disiplin bertujuan*

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai

2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.4 Pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja

Pelaksaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan harus segera, konsisten, dan impersonal.

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melangar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatanpertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutanmemahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. *Pemberian sanksi harus konsisten*

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya saksi, dan pengabaian disiplin.

d. *Pemberian sanksi harus impersonal*

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja bersal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapi oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Desler, 2006:322) dalam Mariskha.

Kinerja menurut Veihzal Rivai, Ella jauvani Sagala (2013:548) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan kinerja adalah suatu nilai akhir kuantias dan kualitas dimana dalam pencapaian tugas dalam program kerja organisasi yang dibebankan kepada karyawan.

2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Mangkunegara (2011:67), adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. *Faktor Kemampuan*

   Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas 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. *(the righ man in the righ place, the righ man on the right job).*

b. *Faktor Motivasi*

   Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. (tujuan kerja).

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2013:551), mengemukakan Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang kan dating, dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan

perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi criteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja Pegawai

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh **Bernandin & Russell (1993:135)** yang dikutip oleh **Faustino cardoso gomes** dalam bukunya ***Human Resource Managemen*** yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya.
3. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativenes*s : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.1.3.5 Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
c. Mengidentifikasi hal hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
e. Melakukan rencana tindakan tersebut
f. Melakukan evaluasi apakah masalahtersebut sudah teratasi atau belum
g. Mulai dari awal, bila langkah-langkah tesebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2.1.4 Hasil Penelitian sebelumnya

Salah satu perbandingan yang membedakan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	**Duwi Apriani Wijaksono Eko Hartoyo (2012)**	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sandang Asia Maju Semarang	Terdapat hubungan yang sangat kuat motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Di sini penulis melihat persamaan kepuasankerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variable independen tentang motivasi kerja
2	**Silistyo Budi Utomo (2010)**	Pegaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya	Bawa motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besar	Di sini penulis melihat persamaan antara kepuasan kerja terhadap kinerja	Adapun perbedaaan disini yaitu adanya variable independent tentang motivasi kerja
3	**Ludi Whisnu Whardana**	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatiha terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil signifikan pengaruh variable-variable motivasi kerja.	Di sini penulis melihat persamaan antara seleksi dan sistem penempatan terhadap prestasi kerja karyawan	Adapun perbedayaan disini yaitu adanya kompentensi yang berpengaruh terhadap kinerja
4	**Sukirman**	Hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada bagian produksi PT Bintarex Semarang	Terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja	Di sini penulis melihat persamaan antara kepuasan kerrja dan disilin kerja	Tidak adanya variable kinerja sebagai variable dependen

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu tujuan utama sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yanga menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya kinerja kayawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai suatu target tujuan yang ingin dicapainya. Salah satu cara agar para pekerja menghasilkan kinerja yang baik diantaranya adalah memberikan Kepuasan yang sangat tinggi disertai dengan Disiplin kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan dimilikinya kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja maka karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan perkerjaannya dan tidak berusah mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan juga akan lebih memacu partisipasinya dalam setiap kegiatan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang. Ketidakpuasan seseorang karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar.

Begitu juga dengan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan, adanya disiplin kerja sangatlah mempengaruhi proses produktivitas perusahaan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap perilaku karyawan dimana dituntut harus mematuhi segala aturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis sesuai standar operasional pekerja.

Disiplin kerja sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.1 Hubungan Kepuasan terhadap disiplin kerja

Davis dalam Mangkunegara (2011: 117) mengemukakan bahwa *job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works.* Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawaitinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.

2.2.2 Hubungan antara Kepuasan terhadap Kinerja

Hasibuan (2003) dalam Harry Murti Veronika dan Agustini Srimulyani yang menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pegawai yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya.

2.2.3 Hubungan antara Disiplin terhadap Kinerja

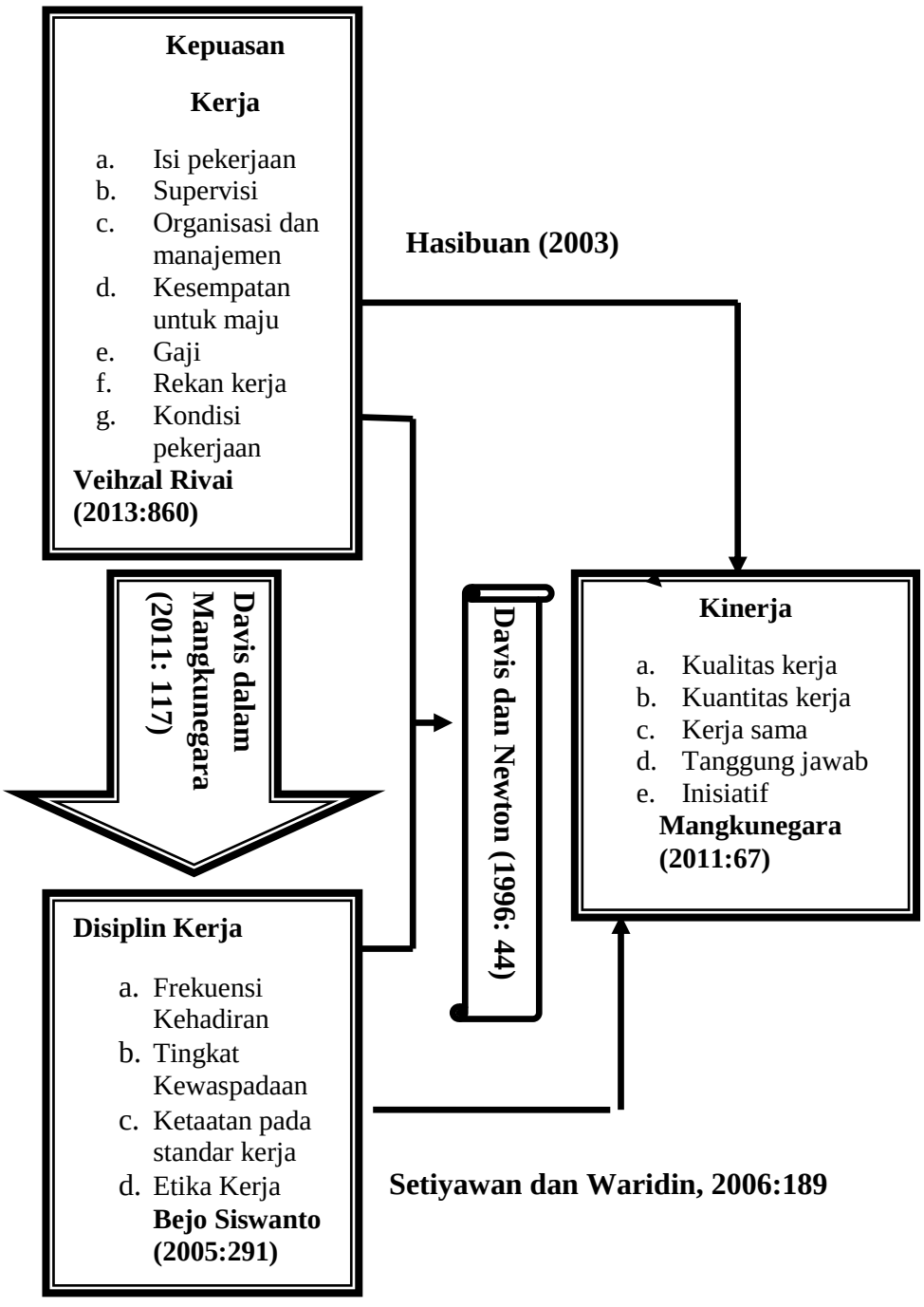
Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189) dalam Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2.2.4 Hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

Davis dan Newton (1996: 44) dalam sukirman Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang

merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Menurunt Umi Narimawati (2007 : 73) " Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya". Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut cukup puas
2. Disiplin Kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut masih rendah.
3. Kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut masih sedang
4. Terdapat hubungan Kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Tri Keeson Utama Garut.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
6. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.
7. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Keeson Utama Garut.