

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1.Kajian Teori**

##### **2.1.1. Disiplin kerja**

###### **2.1.1.1.Pengertian Disiplin**

Kedisiplinan salah satu ketentuan dan peraturan yang ditetapkan dalam mengendalikan sikap seseorang agar berkemauan menjalankan semua ketentuan yang telah ditetapkan (Siagian & Fitriana, 2020). Kedisiplinan merupakan kondisi ideal untuk membantu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai peraturan dalam organisasi (Effendy & Fitria, 2020). Kedisiplinan kerja berarti aturan-aturan perusahaan yang ditetapkan agar dijalankan dan dipatuhi oleh setiap pekerja dengan pemberian sanksi kepada setiap yang melanggar (Partika *et al.*, 2020). Disiplin kerja berarti aturan yang dipatuhi didalam suatu perusahaan oleh seseorang yang bekerja didalam perusahaan (Hairunnisa & Ali, 2022). Disiplin kerja berarti sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan menghormati dan mematuhi segala peraturan yang ada didalam perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan serta sangat berperan penting dalam keberhasilan kinerja seorang karyawan dimana kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab dalam perusahaan menjadi dasar dalam perusahaan untuk memperoleh prestasi kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri.

### **2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Terbagi tiga jenis disiplin kerja dalam penelitian (Hairunnisa & Ali, 2022) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif merupakan cara untuk menggerakkan karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah ada.
2. Disiplin Korektif merupakan pengarahan terhadap karyawan agar dapat menjalankan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) sebagai berikut:

1. Pemberian penghargaan yaitu penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai hasil kerjanya.
2. Keteladanan dari pimpinan yaitu sikap pimpinan yang dijadikan contoh yang baik kepada karyawan.
3. Kepastian dari aturan perusahaan yaitu perusahaan yang membuat aturan pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan dalam menaati aturan.
4. Pimpinan yang mengambil tindakan dengan berani yaitu pimpinan yang dapat dengan berani bertindak dalam mengambil keputusan untuk kepentingan perusahaan.
5. Pengawasan dari pimpinan yaitu pimpinan yang mengawasi dan memantau setiap sikap dan tindakan dari karyawannya.
6. Peduli terhadap karyawan yaitu kepedulian yang diberikan atasan kepada bawahannya dalam segala bidang untuk kepentingan perusahaan.

7. Kebiasaan yang mendukung kedisiplinan dikembangkan yaitu seperti saling memberi hormat dan pujian.

#### **2.1.1.4.Indikator Disiplin Kerja**

Beberapa indikator disiplin kerja dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) sebagai berikut:

1. Tepat waktu saat masuk kerja adalah karyawan yang datang dan pulang sesuai jam kerja yang ditetapkan dalam perusahaan.
2. Efektif dalam penggunaan adalah waktu yang dipergunakan sebaik mungkin dikelola dalam melakukan aktifitas.
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja adalah karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan selalu hadir atau masuk kerja.
4. Patuh terhadap semua aturan dalam perusahaan adalah karyawan yang menjalankan dan mematuhi setiap aturan yang berlaku ditempat kerja.

#### **2.1.2. Motivasi**

##### **2.1.2.1.Pengertian Motivasi**

Motivasi diartikan sebagai pendorong dalam melakukan suatu kegiatan yang merangsang seseorang sebagai dasar atas sikap dan perilaku untuk bertindak melakukan sesuatu (Harahap & Tirtayasa, 2020). Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawan (Endra, 2022). Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan (Hasyim et al., 2020). Motivasi adalah pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu hal atau suatu kegiatan yang diberikan

(Sembiring, 2020). Motivasi adalah keinginan dari seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan (Shihab et al., 2022).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat kerja karyawan agar setiap pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan berkualitas. Setiap karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap dan perilaku yang semangat dan teratur dalam melakukan pekerjaannya serta akan bersungguh-sungguh, ikhlas dan memiliki rasa senang dalam bekerja.

#### **2.1.2.2.Pemberian Motivasi**

Dalam penelitian Khoerunnisa et al. (2019) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat tercapai diantaranya: paham dengan perilaku bawahan, bertindak dan bersikap realistis, pemahaman tingkat kebutuhan bawahan yang berbeda-beda, melihat kemampuan bawahan dalam mempergunakan keahlian, memberikan motivasi yang mengacu kepada orang dan mampu memberikan keteladanan.

#### **2.1.2.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) sebagai berikut:

1. Faktor Intern adalah keinginan seseorang dalam hal bertahan hidup, berkuasa, dan mendapat pengakuan.

2. Faktor Esternal adalah kompensasi yang sesuai, keadaan lingkungan kerja, pimpinan yang sesuai, jaminan dalam bekerja, dan peraturan yang sesuai dan jelas.

#### **2.1.2.4.Indikator Motivasi**

Indikator motivasi dalam penelitian Sembiring (2020) sebagai berikut:

1. Promosi yaitu tingkat kenaikan jabatan dan pemberian upah yang lebih tinggi kepada karyawan atas kemampuan kerja yang dinilai baik dari sudut tanggung jawab maupun tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang memuaskan dari seorang karyawan. Prestasi kerja yang baik berdampak positif pada pengembangan karir, promosi jabatan dan kenaikan gaji.
3. Pekerjaan itu sendiri yaitu seorang karyawan yang melaksanakan tugas sebaik mungkin atas pekerjaan yang telah di percayakan untuk dikerjakan, agar mendapatkan promosi dari hasil kerja tersebut.
4. Penghargaan yaitu motivasi yang diberikan melalui penghargaan, pengakuan maupun pujian atas hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan baik dan memuaskan.
5. Pengakuan yaitu kemampuan seorang karyawan yang diakui oleh perusahaan agar mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.
6. Keberhasilan dalam bekerja yaitu perasaan bangga dari karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menjadi motivasi sendiri pada

karyawan tersebut dan perusahaan akan mengakui dan percaya akan kemampuan karyawannya.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang sesuai dengan yang diperoleh dan harapan karyawan sehingga mengakibatkan perasaan puas dari karyawan (Hairunnisa & Ali, 2022). Kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dari pekerja yang melakukan pekerjaan (Partika *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah rasa senang dan tidak senang dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak pada hasil kinerja karyawan (Sudiyanto, 2020). Kepuasan kerja adalah sifat individual dimana semakin tingginya penilaian yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin tinggi (Khoerunnisa *et al.*, 2019). Kepuasan kerja adalah dorongan kinerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja yaitu hasil penilaian dari seberapa baik pekerjaan yang dikerjakan (Endra, 2022).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan setiap individu atau seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya serta merasakan perasaan yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, dan pekerjaan yang dikerjakan sesuai harapan dan keinginannya.

#### **2.1.3.2. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja ada dua macam dalam penelitian Khoerunnisa *et al* (2019) sebagai berikut:

1. *Single global rating* adalah respon yang diberikan oleh seorang individu atas suatu pertanyaan yang diberikan seperti seberapa puaskah anda dengan pekerjaan yang anda kerjakan? Merespon dengan menjawab antara “*highly satisfied*” dan “*highly dissatisfied*”
2. *Summation score* adalah pengidentifikasi suatu elemen kunci pekerjaan serta mempertanyakan perasaan karyawan atas elemen masing-masing tersebut seperti sifat pekerjaan, atasan, upah/gaji, promosi dan lingkungan kerja.

### **2.1.3.3.faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam Endra (2022) sebagai berikut:

#### 1. kecukupan upah

Pemenuhan kebutuhan adalah hal yang paling diharapkan dan diinginkan seseorang sehingga upah yang diperoleh dengan cukup sangat penting bagi pemenuhan kebutuhan.

#### 2. Perlakuan adil

Seseorang tentu menginginkan untuk diperlakukan sama dalam berbagai hal didalam suatu organisasi agar persepsi yang sama dapat tercipta dari bawahan keatasan.

#### 3. Ketenangan dalam bekerja

Seseorang dalam melakukan pekerjaannya dibutuhkan ketenangan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Merasa diakui

Seseorang tentunya menginginkan pengakuan agar dapat merasa menjadi bagian yang dihargai dalam organisasi

5. Penghargaan dari hasil kerja.

Seseorang yang melaksanakan pekerjaan dengan baik menginginkan agar pekerjaannya yang diselesaikan dapat dihargai guna meningkatkan semangat dalam bekerja.

6. Penyalur perasaan

Seseorang terkadang merasakan tidak senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memengaruhi hasil pekerjaan, keadaan ini dapat di selesaikan dengan adanya komunikasi timbal balik yang dilakukan.

#### **2.1.3.4.Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator - indikator kepuasan kerja dalam penelitian Sudiyanto (2020) sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya artinya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri.
2. Mencintai pekerjaannya artinya pekerjaan yang dikerjakan bukan hanya disenangi tetapi juga pekerjaan yang dikerjakan sesuai harapan atau keinginannya.
3. Moral dalam bekerja adalah sikap seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan suka rela untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Disiplin adalah suatu keadaan dalam menaati setiap aturan dalam perusahaan

5. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan pencapaian kerja berdasarkan kualitas ataupun kuantitas dari seorang pekerja (Sudiyanto, 2020). Kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan dengan penuh tanggung jawab berdasarkan pekerjaan yang diberikan (Partika *et al.*, 2020). Kinerja adalah hasil kepuasan terpenuhinya kebutuhan karyawan (Irianti & Sunargo, 2022). Kinerja adalah sikap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan (Ismail, 2022). Kinerja adalah hasil pencapaian kinerja oleh karyawan berdasarkan tolak ukur atau standar organisasi (Marpaung *et al.*, 2020).

Berdasarkan pendapat peneliti-peneliti terdahulu maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan dan dihasilkan oleh seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan pekerjaan yang dipercayakan dan diberikan untuk dilaksanakan dan dikerjakan guna mencapai tujuan perusahaan.

##### **2.1.4.2. Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja dalam penelitian Sudiyanto (2020) sebagai berikut:

1. Presentasi kerja meningkat yaitu dengan adanya penilaian maka akan ada perbaikan dalam presentasi kerja melalui umpan balik dari penilaian itu sendiri.

2. Adil dalam memberikan kesempatan kerja yaitu dengan adanya penilaian kerja maka kesempatan penempatan kerja sesuai kemampuan akan diperoleh pekerja.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan yaitu dengan adanya penilaian maka pekerja yang memiliki kemampuan rendah akan diketahui dan kemudian dapat diberikan pelatihan agar kemampuan dapat ditingkatkan.
4. Kompensasi yang sesuai yaitu dengan adanya penilaian maka pemimpin dapat membuat keputusan dalam penyesuaian pemberian kompensasi pekerja.
5. Pemberian promosi dan demosi yaitu dengan adanya penilaian maka pemimpin dapat memutuskan pekerja yang memiliki kemampuan untuk mendapatkan promosi atau demosi.

#### **2.1.4.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Khoerunnisa *et al* (2019) sebagai berikut:

1. Faktor individu yaitu berdasarkan kepribadian, kemampuan, pengetahuan, kedisiplinan, keterampilan, komitmen, motivasi, loyalitas dan kepuasan kerja.
2. Faktor lingkungan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja
3. Faktor kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dan rancangan kerja dari pimpinan.

#### **2.1.4.4.Indikator – Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Kasmir dalam Mulia (2021: 131) sebagai berikut:

1. Kualitas yaitu aktifitas yang dihasilkan hampir sempurna atau memenuhi standar dan tujuan yang diinginkan dari aktifitas tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah aktifitas yang dihasilkan berupa output atau jumlah unit.
3. Waktu yaitu suatu pekerjaan yang dikerjakan terselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan
4. Kerja sama karyawan yaitu hubungan antara karyawan dalam lingkungan kerja untuk saling mendukung dan menghormati.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan untuk memperkuat kesimpulan serta menjadi acuan dan dasar dari peneliti untuk melakukan penelitian. Berikut tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Barsah, 2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	(Effendy & Fitria, 2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Regresi Linier Berganda	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Sumber:** Peneliti (2022)

Tabel 2.1 Lanjutan

3.	(Khoerunni sa <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4.	(Sudiyanto, 2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	Regresi Linier Berganda	Kepuasan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	(Endra, 2022)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan kepuasan kerja positif dan signifikan memengaruhi kinerja.
6.	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Regresi Linier Berganda	Secara simultan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja.
7.	(Hairunnisa & Ali, 2022)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta	Regresi Linier Berganda	Secara simultan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja.
8.	(Sularmi & Apriyanti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti (2022)

### **2.3.Kerangka Berpikir**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi kerangka pemikiran yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sularmi & Apriyanti (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan dilaksanakan dalam hal ini akan memajukan kinerja karyawan. Kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan akan berdampak pada tujuan perusahaan yang akan tercapai, sebaliknya ketidakpatuhan karyawan terhadap setiap aturan didalam perusahaan akan berakibat terhadap terhalangnya tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Untuk itu didalam sebuah perusahaan kedisiplinan dalam menaati setiap aturan sangatlah diperlukan serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada kesuksesan tujuan perusahaan.

#### **2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Endra (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan yang memiliki dorongan motivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi akan merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilaksanakan sehingga karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Dalam hal ini perusahaan diharuskan untuk

memberikan motivasi kepada karyawannya agar setiap tujuan yang telah direncanakan tercapai melalui hasil kinerja karyawan itu sendiri.

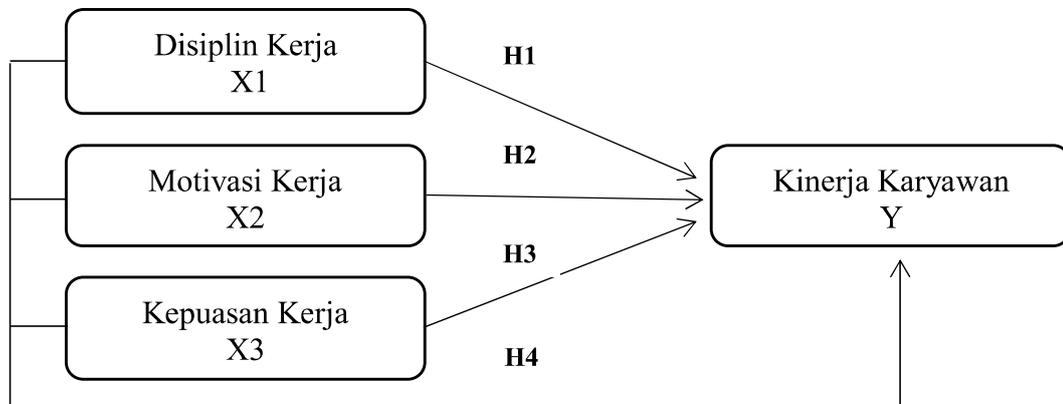
### **2.3.3. Penelitian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Endra (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik dalam hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Perasaan menyenangkan dari karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan akan memengaruhi hasil kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan agar pencapaian kinerja karyawan dapat sesuai dengan harapan atau keinginan dan tujuan perusahaan salah satunya dapat melalui penghargaan, pengakuan dan kondisi kerja yang sesuai harapan atau keinginan karyawan.

### **2.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang telah dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan. Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja yang terlaksanakan dengan baik didalam sebuah perusahaan sangat berdampak pada hasil kinerja karyawan. Perusahaan yang menginginkan hasil kinerja yang baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan diharuskan untuk mendisplinkan, memotivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dalam perusahaan.

Berikut model gambar kerangka berpikir peneliti:



**Gambar 2. 1.** Kerangka Berpikir

#### 2.4.Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijelaskan, maka penulis mencoba untuk merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

H4: Disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.