

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Menurut (Sinambela 2018), disiplin kerja dapat dianggap sebagai kemampuan untuk bekerja secara konsisten, bekerja dengan tekun dan terus-menerus, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang ada, serta bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut (Rivai 2019:44), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja merupakan upaya untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam upaya mengubah suatu perilaku. serta standar sosial yang berlaku. Tingkat disiplin seseorang menunjukkan, khususnya, bagaimana mereka bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diletakkan di pundak mereka.

Studi telah dilakukan di masa lalu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan temuan penelitian ini telah menghasilkan bukti bahwa disiplin kerja memang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019)

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja memiliki faktor-faktor dalam mempengaruhinya berdasarkan temuan (Pranitasari & Khotimah 2021), yaitu :

1. Besar kecil komisi atau kompensasi

2. Adanya keteladanan dari pemimpin perusahaan
3. Adanya peraturan yang sudah ditetapkan sebagai pegangan
4. Dibuatkan pengawasan dalam perusahaan
5. Sikap perhatian kepada karyawan
6. Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.1.3 Indikator Displin

Disipin kerja dapat diukur dengan melalui indikator yang dapat meliputi beberapa seperti berikut:

1. Keteladan

Pemimpin membutuhkan kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan standar perilaku yang tinggi di antara tim mereka. Pemimpin harus memberi contoh bagi tim mereka dengan bertindak etis, jujur, tidak menunjukkan keberpihakan, dan mampu mendukung klaim mereka dengan bukti. Pemimpin yang baik menetapkan standar disiplin di tempat kerja, dan karyawan akan melakukan apa yang diperintahkan jika atasan mereka adalah panutan yang baik. Ketika pekerja melihat seorang pemimpin yang tidak mendisiplinkan diri mereka sendiri dan kemudian mengikutinya, tingkat disiplin di tempat kerja akan berkurang.

2. Keadilan

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap disiplin karyawan yang lebih efektif termasuk keadilan, yang dapat berfungsi sebagai batu loncatan untuk memberikan nasihat atau hukuman. Seorang pemimpin yang kuat dalam keadilan selalu adil dan setara untuk semua anggota staf. Ketika aturan dibuat

lebih transparan, disiplin meningkat. Jadi, agar disiplin berkembang, penting agar keadilan diterapkan seadil-adilnya di semua tempat.

3. Sanksi

Hukuman karyawan juga dipengaruhi oleh beratnya hukuman atas kesalahan. Karyawan dalam organisasi perlu memahami alasan di balik tindakan disipliner apa pun yang akan diambil, dan tindakan itu sendiri harus dilakukan secara transparan. Sanksi harus proporsional dengan pelanggaran, fleksibel, dan digunakan sebagai insentif untuk menjaga ketertiban di tempat kerja.

4. Arahan

Agar pekerja dapat menjalankan arahan atau perintah dengan serius dan disiplin, mereka harus sejalan dengan pengetahuan dan pengalaman mereka.

5. Hubungan

Ketika ada refleksi timbal balik di kedua arah, kita tahu bahwa kondisinya ideal. Sehingga dapat membentuk semacam hubungan manusia yang kooperatif yang menumbuhkan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif bagi semua pekerjanya.

2.1.2 Pengawasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah tindakan mengawasi segala sesuatu yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa segala sesuatunya dilakukan sesuai dengan cetak biru yang telah disusun sebelumnya (Raihanah Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017).

Pengawasan ialah untuk memastikan bahwa tujuan yang dimaksud tercapai. Keadaan ini dapat diartikan bahwa dengan tidak adanya peran pengawasan, perencanaan yang tepat tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal, terlepas dari seberapa baik hal itu dilakukan (Goverd, Bernhard,2018:1978).

Menurut (Ekhsan et al., 2020), pengawasan kerja adalah upaya sistematis untuk menetapkan pedoman pelaksanaan standar kinerja mengenai pengaturan perencanaan kerangka input data untuk menentukan apakah telah terjadi penyimpangan besar, dan mengambil langkah-langkah perbaikan penting untuk memastikan bahwa semua aset atau sumber daya digunakan seefisien dan seefektif mungkin untuk mencapai target asosiasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut (Mulyadi 2017), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik di dalam maupun di luar bisnis
2. Karena otoritas tersebar di seluruh organisasi, pengawasan formal diperlukan karena organisasi sangat rumit.
3. Organisasi harus melakukan pengawasan agar tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan oleh anggotanya.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja

Penjelasan yang diperoleh dari (Handoko 2017) pengawasan kerja dapat diukur melalui indikator:

1. Tepat Waktu

Yaitu jika tindakan perbaikan harus diambil, informasi harus dikumpulkan, diserahkan, dan dianalisis secepat mungkin secara manusiawi.

2. Akurat

Penting bahwa informasi, terutama yang berkaitan dengan penerapan informasi, dapat diandalkan. Jika data yang berasal dari sistem pemantauan salah, perusahaan mungkin salah mengambil langkah perbaikan, atau bahkan menimbulkan masalah yang sebelumnya tidak ada.

3. Obyektif

Dengan kata lain, materi harus disajikan dengan cara yang jelas, tidak memihak, dan komprehensif.

4. Fleksibel

Dengan kata lain, pengawasan harus memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi atau bereaksi terhadap peluang atau risiko yang ditimbulkan oleh lingkungan.

5. Bersifat

Sebagai panduan dan sistem kontrol operasional, itu harus efektif, dan perlu menyoroiti deteksi atau penyimpangan dari standar, serta tindakan apa yang perlu dilakukan untuk memperbaikinya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan, sebagaimana ditentukan oleh evaluasi pekerjaan

tunggal dalam hal rasa hormat dalam pencapaian salah satu tujuan penting dari pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Menurut (Deni M 2018:50), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosi yang menggambarkan bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik perasaan itu positif maupun negatif. Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaan mereka tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka

Menurut apa yang dikatakan dalam (Edy Sutrisno 2019:74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan pengaturan kerja, kerjasama antar pekerja, insentif yang diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan komponen fisik dan psikologis.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Penjelasan yang disampaikan (Edy Sutrisno 2019, P.77), kepuasan kerja diketahui melalui faktor berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam skenario khusus ini, pertanyaannya adalah apakah ada kemungkinan untuk memperoleh pengalaman baru dan mengembangkan kemampuan yang ada saat bekerja.

2. Keamanan kerja

Yang dimaksud dengan mendukung kepuasan kerja mengacu pada peran komponen ini bagi pekerja. Kehadiran keadaan aman memiliki dampak signifikan pada bagaimana pekerja mengalami pekerjaan mereka.

3. Gaji

Tidak biasa bagi individu untuk mengungkapkan kebahagiaan kerja dalam kaitannya dengan jumlah uang yang mereka hasilkan, karena pendapatan yang lebih tinggi menyebabkan ketidakpuasan.

4. Perusahaan dan Manajemen

Kemampuan suatu organisasi dan manajemennya untuk mempertahankan pengaturan dan kondisi kerja yang konsisten merupakan salah satu variabel terpenting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh para pekerja.

5. Pengawasan Sekaligus atasannya

Ketidakhadiran dan perputaran karyawan mungkin merupakan hasil dari pengawasan yang buruk.

6. Faktor instrinsik

Karena persyaratan pekerjaan, harus memiliki bakat tertentu. Tingkat kesulitan suatu tugas, serta potensinya untuk kemudahan dan kesenangan dalam penyelesaiannya, dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Ini mencakup keadaan fasilitas itu sendiri, serta ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkirnya.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan sikap yang, meskipun sulit untuk diartikulasikan, dianggap sebagai komponen yang berkontribusi terhadap kepuasan atau ketidakbahagiaan di lingkungan kerja seseorang.

9. Komunikasi

Dalam skenario ini, kesiapan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengenali pemikiran atau prestasi pekerjanya memainkan peran yang sangat penting dalam mengembangkan perasaan puas di lingkungan kerja seseorang.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, uang pensiun, atau perumahan mungkin merupakan bagian dari paket tunjangan normal pekerjaan, jika persyaratan ini dapat dipenuhi, seorang karyawan mungkin memiliki rasa kepuasan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Pada penjelasan yang diketahui melalui (Afandi, 2018:82), kepuasan kerja dapat diukur dengan melalui indikator berikut:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat memberi mereka jenis pemenuhan tertentu pada tingkat tertentu.

2. Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan persyaratan yang dianggap adil.

3. Promosi

Tingkat perkembangan seseorang dapat berkembang melalui proses promosi. Hal ini berkaitan dengan pertanyaan ada atau tidaknya potensi untuk meningkatkan karir seseorang saat masih bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang secara konsisten memberikan arahan atau instruksi kepada orang lain untuk pelaksanaan pekerjaan.

5. Rekan kerja

Seseorang terus-menerus terlibat dalam proses mewujudkan pekerjaan. Rekan kerja mungkin sangat baik atau sangat buruk, tergantung pada sudut pandang seseorang.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tugas masing-masing individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh (Arda, 2017), adalah sejauh mana upaya karyawan selama periode waktu tertentu mencapai standar, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Saat membandingkan pendapatan dan tunjangan yang diterima karyawan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka, jelas bahwa kinerja mereka tidak sesuai standar. Kurangnya kontrol diri karyawan dan penggunaan waktu yang tidak efisien juga merupakan kontributor utama tingginya tingkat ketidakhadiran. output yang tidak memadai dari staf.

Ditemukan oleh (Siagian, 2018) Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh tugas-tugas yang telah berhasil dilakukan individu tersebut agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penjelasan yang diketahui melalui (Samsuddin 2018) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan Tujuan
7. Keamanan

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan yang diketahui melalui (Afandi 2018:89), kinerja karyawan dapat diukur dengan melalui indikator berikut:

1. Kuantitas

Hasil kerja seseorang ada banyak jenis satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah total kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau persamaan numerik lainnya.

2. Kualitas

Produk tenaga kerja setiap dan semua unit pengukuran yang terkait dengan kualitas atau terkait dengan kualitas.

3. Disiplin kerja

Selalu bertindak sesuai dengan peraturan dan regulasi yang relevan.

4. Efisiensi

Dalam proses melakukan aktivitas, menggunakan banyak sumber daya secara efisien dan ekonomis.

5. Ketelitian

Sejauh mana hasil pekerjaan sesuai untuk menentukan apakah upaya tersebut berhasil atau tidak dalam memenuhi tujuannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut (Randi 2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1.	(Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri, 2020)	“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.
2.	(Loy & Khoiri, 2022)	“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT Dirga Satria Pratama”	Analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R ²).	Disiplin, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
3.	(Fachrezi & Khair, 2020),	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

		Cabang Kualanamu		
--	--	------------------	--	--

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
4.	(Dedi Rianto Rahadi dan Claudia Ocktaliani, 2019)	“Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Xyz”	Analisis regresi linier berganda	Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
5.	(Harianto dan Asron Saputra, 2020)	“Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam”	Analisis regresi linier berganda	Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Fitra Margaret, 2017)	“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang”	Analisis regresi linier berganda	Pengawasan Dan Variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
7.	(Iskandar, 2018)	“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru”	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan dan parsial hasil uji berpengaruh.
8.	(Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyanto ko Putro, 2018)	“Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra”	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengawasan maupun Disiplin kerja yang baik agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber: Data Penelitian (2022)

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan (Arijanto 2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. dari pernyataan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

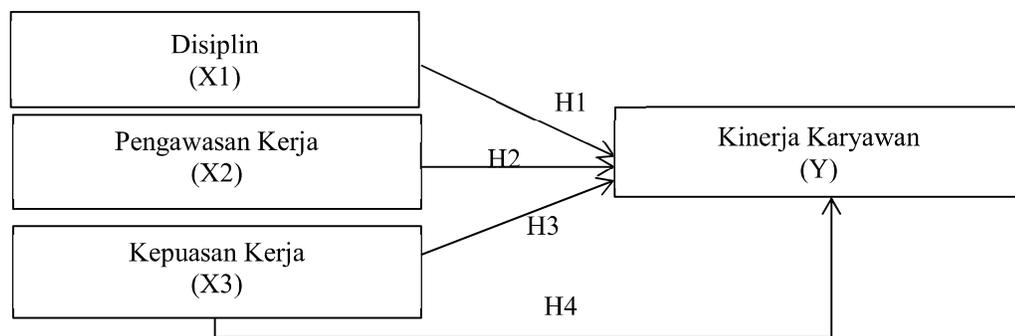
Pertumbuhan organisasi dipengaruhi oleh kegiatan yang direncanakan dan tingkat disiplin di tempat kerja, keduanya membutuhkan pengawasan yang kompeten (Busro, 2018). Pengawasan pemberi kerja sangat penting untuk tempat kerja yang produktif. Jika kepemimpinan yang bertugas mengawasi, semuanya akan berjalan lancar. Hal ini disebabkan karena atasan sudah akrab dan dekat dengan pekerjanya. Oleh karena itu, merupakan tugas manajemen di semua eselon untuk mengawasi dan memastikan bahwa pekerjaan pekerja dilakukan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ditentukan bahwa seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki sikap emosional yang positif dan menikmati pekerjaan mereka. Disposisi ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja

seseorang. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diteliti oleh (Susanto, 2019), dan temuannya (Damayanti., et al, 2018), memperhatikan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan dengan cara yang baik dan bermakna ketika orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Menurut (Umi dalam Rifki 2018:36), salah satu cara untuk memikirkan hipotesis adalah sebagai perkiraan sementara dari kekuatan hubungan yang diprediksi antara variabel yang dapat diuji. Mengingat bahwa ini adalah anggapan, itu harus memiliki konsekuensi yang lebih langsung untuk memverifikasi koneksi yang dihipotesiskan. Untuk keperluan skripsi ini, penulis akan menggunakan struktur sebelumnya sebagai dasar hipotesis berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam.

- H3: Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam.
- H4: Disiplin, kepuasan, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam.