

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Keterikatan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep manajemen bisnis di mana karyawan yang keterikatan kerjanya tinggi yang terlibat penuh dan mempunyai semangat kerja tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk perusahaan jangka panjang (Saks, 2019). Sedangkan menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) keterikatan kerja yaitu kondisi karyawan yang menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan penting untuk perusahaan. Kemudian Schaufeli (2020:605) mengusulkan definisi lain yang berpengaruh dan menganggap keterlibatan sebagai “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan”. Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan keterikatan kerja adalah bentuk ikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan tanggung jawab.

###### **2.1.1.2 Indikator Keterikatan Kerja**

Menurut Schaufeli (2020:610) indikator dari keterikatan kerja yaitu:

- 1) Kekuatan (*vigor*), kekuatan mencerminkan semangat yang tinggi dari karyawan ketika bekerja

- a. Tingkat energi adalah kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.
  - b. Keikhlasan adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, semangat dan tidak mengeluh.
- 2) Dedikasi (*dedication*), karyawan yang berdedikasi dapat merasakan *meaningfulness* dalam bekerja.
- a. Rasa bangga adalah suatu hal yang membuat seseorang termotivasi untuk meraih sesuatu.
  - b. Inspirasi adalah suatu proses yang mendorong atau merangsang pikiran untuk melakukan suatu tindakan yang kreatif.
  - c. Menantang merasa tertarik untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 3) Absorpsi (*absorption*), hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini.
- a. Totalitas yaitu mengerahkan seluruh kemampuan, pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Komitmen adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
  - c. Kepuasan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

## **2.1.2 Kedisiplinan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) mendefinisikan bahwa, “Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap Peraturan - peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disisi lain Kedisiplinan kerja merupakan beberapa permasalahan yang wajib dikontrol dikarenakan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Saputri & Syaifullah, 2020). Selanjutnya, menurut Muzzaki et al., 2019 bahwa kedisiplinan kerja merupakan semangat yang tercermin dalam perilaku dan sikap individu, kelompok, atau komunitas dalam bentuk kepatuhan kepada pemerintah, etika, norma, dan aturan yang ditetapkan oleh aturan yang berlaku bagi masyarakat untuk tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan semangat dari karyawan untuk patuh pada peraturan tertulis atau tidak tertulis untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Sanksi pelanggaran Disiplin Kerja**

Bagi pegawai yang melanggar disiplin maka akan diberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan berdasarkan mekanisme pemberian sanksi bagi pegawai. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) yaitu:

1. Sanksi Pelanggaran ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan
  - b. Teguran Tertulis
  - c. Tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
- a. Penundaaan kenaikan gaji
  - b. Penundaan gaji
  - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
- a. Penurunan pangkat
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian dari jabatan
  - d. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri

### **2.1.2.3 Indikator Kedisiplinan Kerja**

Menurut Muzzaki et al., (2019) Kedisiplinan Kerja dapat dilihat dari 3 indikator yaitu:

1. Ketepatan waktu.
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Tanggung jawab kerja
4. Melaksanakan tugas dan kewajiban
5. Tingkat absensi

Di sisi lain indikator kedisiplinan menurut Saputri & Syaifullah (2020) yaitu

1. Kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

## 2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

## 3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi

yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

#### 4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

#### 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

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

Robbins & Judge (2019:79) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap

seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Sejalan dengan itu (Moorhead & Griffin, 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kinerja dapat dilihat dari beberapa indicator menurut Badriyah, 2015:78) yaitu :

1. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan

promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

### 3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

### 4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding

### 5. *Contingent rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Biasanya kinerja karyawan akan dinilai sesuai dengan standar kinerja disuatu perusahaan. Penilaian ini akan dilaksanakan oleh pihak manajemen untuk mengukur sejauh mana tingkatkinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

### **2.1.4.2 Manfaat Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Rivai Zainal (2015:563) mempunyai manfaat manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan meliputi meningkatkan motivasi kerja, maningkatkan kepuasan kerja, kejelasan standar hasil yang dinilai, peningkatan pengertian atas nilai nilai pribadi, dan kesempatan berkomunikasi vertikal.
2. Manfaat bagi penilai untuk mengukur kualitas kerja karyawan dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, sebagai sarana mneingkatkan motivasi karyawan, dapat mengidentifikasi kesempatan untuk ritasi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan itu sendiri.

3. Manfaat bagi perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kualitas komunikasi, memperbaiki seluruh simpul unit unit yang ada di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan pandangan luas terhadap tugas yang dilakukan masing masing karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:109) mengemukakan indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sejalan dengan itu, Muzzaki et al., (2019)mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1). Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,

- 2). Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan,
- 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada,
- 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan
- 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

## **2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian terdahulu merupakan dasar referensi oleh peneliti dalam mengembangkan kajian teori dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan referensi yaitu:

1. Rahmadalena et al.,(2020) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang” menunjukkan hasil *employee engagemant* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.
2. Tarjo (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Arisanti et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Aliya & Saragih (2020) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat” menunjukkan hasil secara parsial dan simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.
5. Arianti (2020) dengan judul “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group” menunjukkan hasil kepuasan kerja pada pekerjaan, gaji, rekan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* di Perwiratama Group. Sedangkan kepuasan kerja pada promosi dan *supervise* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* di Perwiratama Group.
6. Nurwahyuni (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *WorkLife Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)” menunjukkan hasil Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Mediana & Khoiri (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam” menunjukkan hasil Komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan, Disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan dan Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dan secara bersamaan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

**Tabel 2.2** Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rahmadalena et al., (2020)	Pengaruh <i>employee engagement</i> , karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagemant</i> dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang
2	Tarjo (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

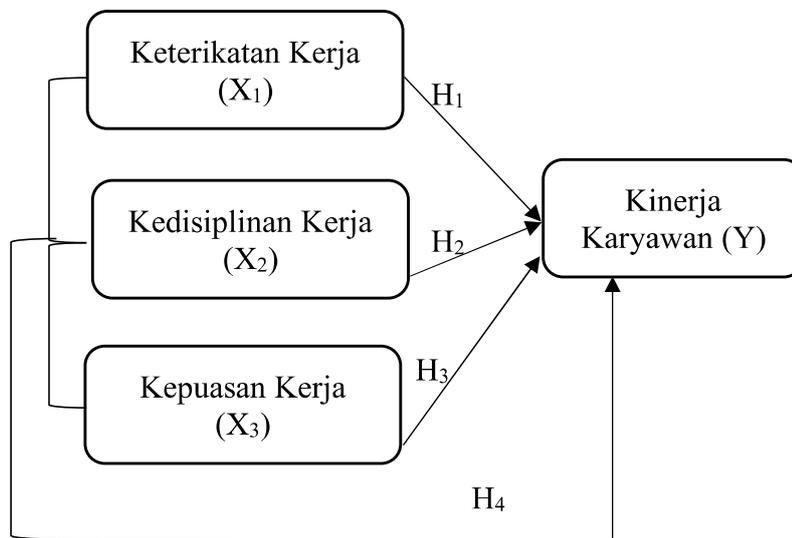
3	Arisanti et al., (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Aliya & Saragih (2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat
5	Arianti (2020)	Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> di Perwira Group	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja pada pekerjaan, gaji, rekan kerja berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> di Perwira Group. Sedangkan kepuasan kerja pada promosi dan <i>supervise</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> di Perwira Group
6	Nurwahyuni (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>WorkLife Balance</i> (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7	Mediana & Khoiri (2023)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan, Disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan dan Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dan secara bersamaan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam.
---	-------------------------	---	----------------------------------	---

Sumber: Peneliti, 2023

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Peneliti menggunakan variabel keterikatan kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti atas masalah yang dibahas pada penelitian. Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> = Diduga Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

H<sub>2</sub> = Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

H<sub>3</sub> = Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

H<sub>4</sub> = Diduga Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.