

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dalam kajian pustaka ini.

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Tahun & Nama peneliti	Alat analisis & variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi Pada Pt Astron Optindo Industries (Nuryatin, 2020)	Alat analisis: a. <i>Partial Least Square (PLS)</i> Variabel: a. Motivasi kerja b. Disiplin kerja c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kaaryawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi Pada Pt. Tempuran Mas (Nugrahaningsih & Julaela, 2017)	Alat analisis: a. <i>Path Analysis</i> Variabel: a. Disiplin kerja b. Lingkungan kerja c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Tahun & Nama peneliti	Alat analisis & variabel	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru (Filliantoni et al., 2019)	Alat analisis: a. <i>Partial Least Square</i> Variabel: a. Disiplin kerja b. Stres kerja c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator secara sempurna pada disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi Pada Perusahaan "X" Yogyakarta (Pamungkas, 2017)	Alat analisis: a. <i>Path analysis</i> Variabel: a. Disiplin kerja b. kompensasi kerja c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja 3. Disiplin kerja pada kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan 4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel mediasi Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta (Wijayanti & Winarno, 2020)	Alat analisis: a. <i>Path analysis</i> Variabel: a. Lingkungan kerja b. Disiplin kerja c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
6	<i>The Effect of Discipline, Motivation and Satisfaction on Employee Performance in Hotels</i> (Wijaya & Agustin, 2019)	Alat analisis: a. Regresi Linier Berganda Variabel: a. Disiplin kerja b. Stres kerja c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel 2.1 diatas, diketahui bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan

penelitian terdahulu yakni menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja karyawan menurut di dalam Pradhan & Jena (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

2) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

3) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) antara lain:

- 1) Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan dan ketelitian sehingga bebas dari kesalahan
- 2) Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
- 3) Keandalan kerja, seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja
- 4) Sikap, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan dan karyawan lain.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan Kedisiplinan diartikan karyawan senantiasa datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Sedangkan pendapat Rivai (2014) 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. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan.

a. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011). Selanjutnya, kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk emosional karyawan berupa rasa mencintai dan memiliki terhadap perusahaannya, dengan hal tersebut dapat membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2009) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

- 1) Tingkat pekerjaan, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Tingkat gaji, jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari gaji atau upah.
- 3) Tingkat pengawasan, sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan peraturan yang berlaku

4) Hubungan rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 2) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

C. Hubungan antar Variabel

1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan diartikan karyawan senantiasa datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Penelitian Wijayanti & Winarno (2020) menemukan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Berdasarkan penelitian terdahulu milik Nuryatin (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan Kedisiplinan diartikan karyawan senantiasa datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015). Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan perusahaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Nuryatin (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian (Filliantoni et al., 2019) menemukan bahwa apa bila kepuasan kerja yang terbentuk meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja pada perusahaan. Berdasarkan penelitian Nuryatin (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

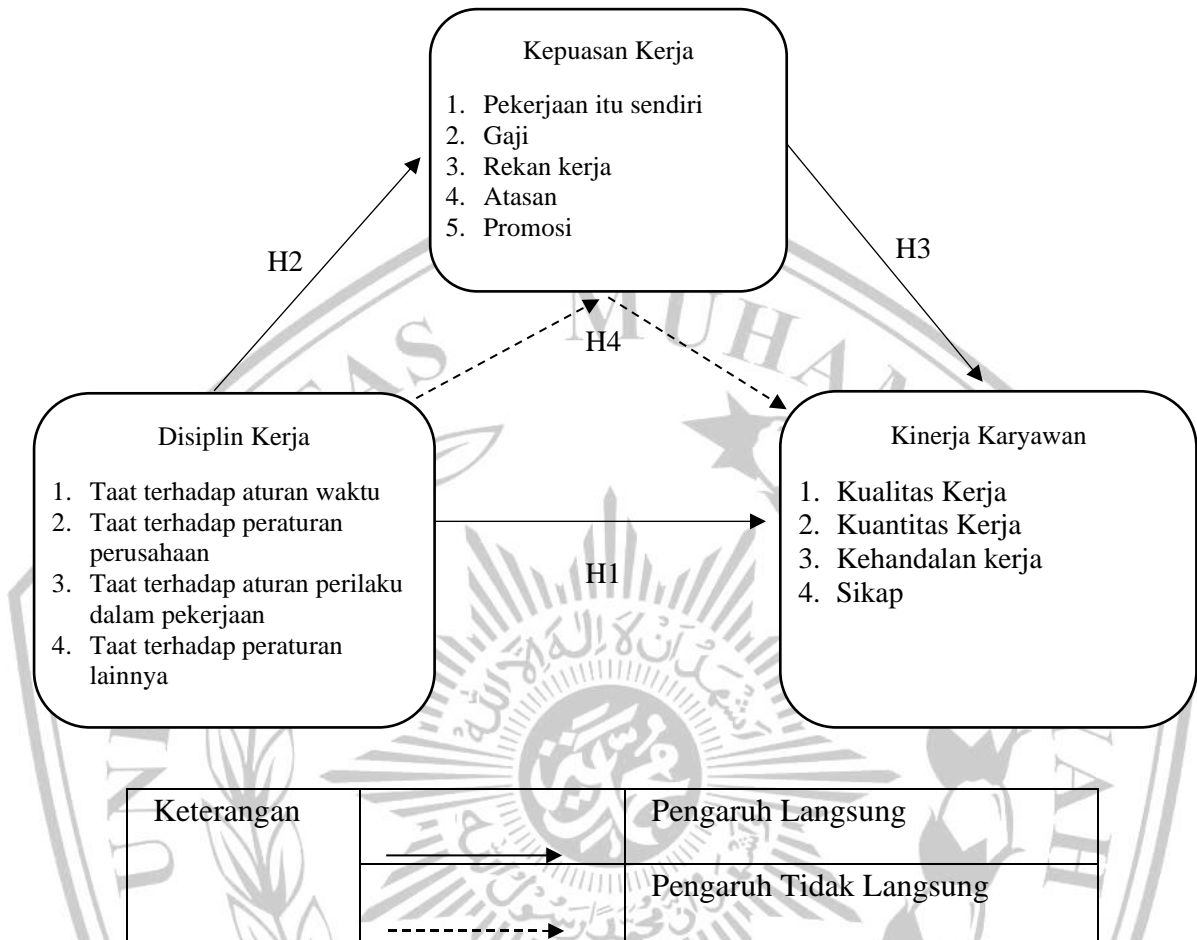
4. Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Nuryatin (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting merupakan pengertian dari kerangka fikir Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diuji, yaitu Disiplin kerja (X), untuk variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja (Z) dan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y). Adapun kerangka berpikir peneliti sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Model Kerangka Konseptual Penelitian



Dari kerangka pikir diatas dapat di deskripsikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang sudah dijelaskan, maka ada beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih & Julaela (2017) dan Wijayanti & Winarno (2020) dengan tema pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama yaitu:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) dan Wijayanti & Winarno (2020) dengan tema pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari penelitian terdahulu maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama yaitu:

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Nuryatin (2020) dengan tema motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama yaitu:

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Nuryatin (2020) dengan tema motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap. Berdasarkan dari penelitian terdahulu maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama yaitu:

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).