

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, dan perilaku kerjanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Konsep ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga dari mutu hasil kerja serta bagaimana sikap dan perilaku karyawan selama menjalankan tugas tersebut. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan memenuhi standar perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menunjukkan perilaku kerja positif seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan kepatuhan terhadap aturan. Dengan demikian, kinerja menurut Mangkunegara tidak hanya berfokus pada output akhir, tetapi juga pada proses dan perilaku yang mendukung tercapainya hasil kerja secara optimal (24).

b) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

a. 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.

b. **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.

c. **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 (25).

c) Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah tingkat ketepatan, ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator ini menilai seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara benar, minim kesalahan, dan menghasilkan output yang dapat diandalkan.

2. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini mengukur produktivitas, seperti banyaknya laporan, unit pekerjaan, atau target yang dicapai. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang efektif, semakin tinggi performa karyawan.

3. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan karyawan untuk hadir dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, baik

dalam hal datang bekerja, menyelesaikan tugas, maupun memenuhi target waktu yang telah ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar organisasi (24).

2. Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang taat terhadap aturan, norma, dan prosedur organisasi, yang mencerminkan komitmen untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan konsisten. Disiplin kerja adalah fondasi dari budaya organisasi yang kuat, di mana karyawan secara sukarela mematuhi standar etika dan operasional untuk mencapai tujuan bersama (26). Disiplin kerja bukan hanya ketaatan pasif, melainkan proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang memengaruhi motivasi dan produktivitas (27). Dalam konteks PT Krisna Jaya Perkasa, disiplin kerja menjadi krusial untuk mencegah keterlambatan dan absensi yang dapat mengganggu operasi alat berat.

b) Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa aspek utama yang mencerminkan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan organisasi. Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Kepatuhan terhadap waktu kerja

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan hadir dan bekerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Termasuk di dalamnya ketepatan waktu datang, tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin, serta konsistensi dalam memenuhi jam kerja yang ditentukan. Kepatuhan waktu menunjukkan kedisiplinan dasar dalam menjalankan tanggung jawab.

2. Kepatuhan terhadap prosedur operasional

Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan mengikuti standar kerja, aturan, dan instruksi yang berlaku di organisasi. Kepatuhan terhadap SOP memastikan pekerjaan dilakukan dengan metode yang benar, aman, dan efisien. Semakin konsisten seseorang mengikuti prosedur, semakin tinggi tingkat disiplin kerjanya.

3. Taggung jawab terhadap tugas

Aspek ini mengukur seberapa besar keseriusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Tanggung jawab terlihat dari kesediaan untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas, menjaga kualitas hasil, serta mengambil langkah yang diperlukan ketika menghadapi hambatan. Karyawan yang bertanggung jawab menunjukkan kedisiplinan melalui komitmen pada penyelesaian pekerjaan.

4. Komitmen terhadap organisasi

Komitmen menggambarkan tingkat keterikatan dan kesediaan karyawan untuk mendukung tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi menunjukkan loyalitas, kepatuhan terhadap nilai dan aturan perusahaan, serta keinginan untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Komitmen yang kuat biasanya beriringan dengan kedisiplinan dalam bekerja (27).

3. Kepuasan Kerja

a) Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup kepuasan terhadap aspek intrinsik seperti tantangan tugas, serta aspek ekstrinsik seperti kompensasi dan lingkungan kerja (27). menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul dari perbandingan antara apa yang karyawan harapkan dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap motivasi

dan retensi. yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu, tetapi juga berperan sebagai prediktor penting terhadap kinerja karyawan, karena individu yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (28). Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian hasil kerja. Sejalan dengan itu, kepuasan kerja yang efektif mampu mengurangi turnover, memperkuat komitmen, serta mendukung pencapaian kinerja optimal di tengah tantangan bisnis yang kompetitif (29).

b) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja meliputi dimensi-dimensi yang dapat diukur untuk menilai tingkat kepuasan karyawan. Indikator utama sebagai berikut:

1. Perasaan tentang pekerjaan itu sendiri

Indikator ini menilai sejauh mana karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan muncul ketika tugas yang dijalankan sesuai dengan keterampilan, minat, serta memberikan makna bagi karyawan. Semakin besar kecocokan tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2. Perasaan tentang kompensasi

Aspek ini terkait persepsi karyawan mengenai keadilan dan kelayakan imbalan yang mereka terima, baik berupa gaji, bonus, maupun tunjangan lainnya. Jika kompensasi dianggap sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Ketidakadilan dalam kompensasi umumnya menurunkan kepuasan.

3. Perasaan tentang lingkungan kerja

Indikator ini mengukur kenyamanan karyawan terhadap kondisi fisik dan sosial tempat bekerja. Lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang memadai, hubungan baik antar rekan, serta dukungan dari atasan menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa puas. Lingkungan yang positif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

4. Perasaan tentang keseimbangan kehidupan kerja

Dimensi ini menilai kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan akan meningkat ketika pekerjaan tidak mengganggu kebutuhan pribadi, keluarga, atau waktu istirahat. Perusahaan yang mendukung work-life balance cenderung menciptakan karyawan yang lebih tenang, loyal, dan produktif (27).

B. Penelitian terdahulu

Bagian ini memuat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran dan landasan yang relevan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu ini juga dapat digunakan sebagai acuan untuk memperdalam dan memperluas teori yang digunakan dalam penelitian. Hasil penelitian terdahulu disajikan dalam Tabel berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

| No | Keterangan | Uraian dan temuan |
|----|-----------------------------------|--|
| 1 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Fuad Sahabuddin, 2024) |
| | Variabel | Disiplin Kerja (X), Kepuasan Kerja (M), Kinerja (Y) |
| | Responden | Karyawan CV Eureka Indonesia |

| No | Keterangan | Uraian dan temuan |
|----|-----------------------------------|--|
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja meningkatkan kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada studi ini. 4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dengan arah negatif. |
| 2 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Mediasi Kepuasan Kerja (Siti Chairun Nisa, 2025) |
| | Variabel | Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja |
| | Responden | Karyawan PT Agritasari Prima |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memediasi beberapa hubungan antarvariabel |
| 3 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Sumiati Paramban, 2018) |
| | Variabel | Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja |
| | Responden | Pegawai Pusdiklat Kemdikbud |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |

| No | Keterangan | Uraian dan temuan |
|----|-----------------------------------|--|
| | | 3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada beberapa pengujian. |
| 4 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (M. Al Hafizh, 2022) |
| | Variabel | Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja. |
| | Responden | Karyawan perusahaan. |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. |
| 5 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Windi, 2024) |
| | Variabel | Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja. |
| | Responden | Karyawan perusahaan swasta |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Terdapat mediasi parsial kepuasan kerja |
| 6 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Chosi Pratama, 2022) |
| | Variabel | Disiplin Kerja, Kinerja. |
| | Responden | Pegawai Kantor Camat Ujungbatu. |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |

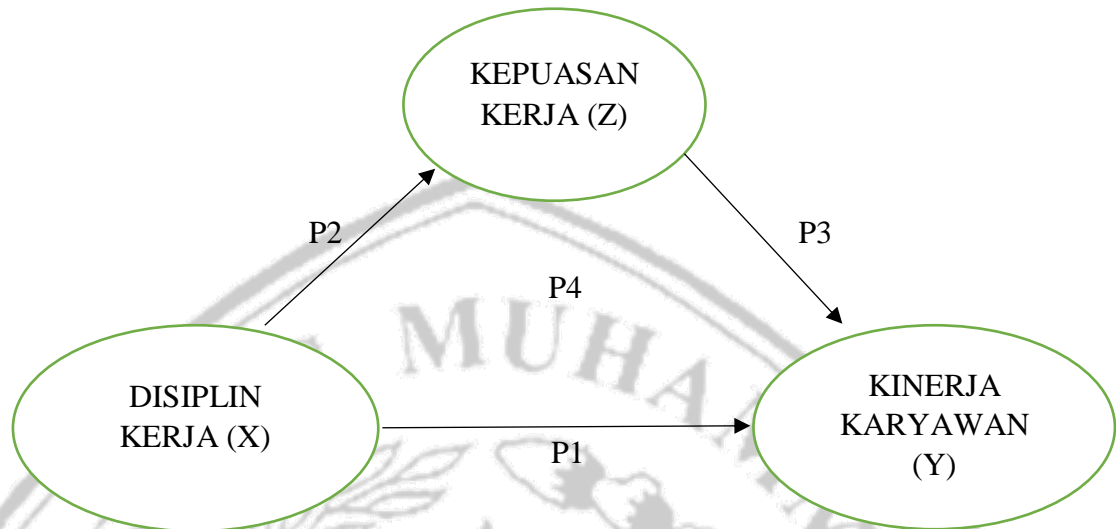
| No | Keterangan | Uraian dan temuan |
|----|--------------------------------------|--|
| | | 2. Rekomendasi penelitian menyarankan penambahan variabel mediasi seperti kepuasan kerja. |
| 7 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja (BTM An Nur Mandiri Jaya) (Hafidz Merta Azizah, 2023) |
| | Variabel | Disiplin Kerja, Kinerja |
| | Responden | Pegawai lembaga keuangan BTM |
| | Hasil Penelitian | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Peneliti menyarankan menambahkan kepuasan kerja sebagai mediator pada studi selanjutnya. |
| 8 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Nur Aisyah, 2020) |
| | Variabel | Disiplin Kerja (X), Kepuasan Kerja (M), Kinerja (Y) |
| | Responden | Pegawai instansi pemerintah daerah |
| | Hasil Penelitian | 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja meningkat apabila disiplin kerja diterapkan dengan konsisten. 3. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja secara parsial. 4. Proses kerja yang tertib meningkatkan kepuasan dan berdampak pada kinerja. |
| 9 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Daniel Hartono, 2021) |
| | Variabel | Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja. |

| No | Keterangan | Uraian dan temuan |
|----|-----------------------------------|---|
| | Responden | Karyawan perusahaan logistik. |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. 2. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja cukup kuat. 3. Kepuasan kerja terbukti memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. 4. Mediasi yang dihasilkan bersifat penuh (full mediation) pada beberapa indikator tertentu |
| 10 | Judul Penelitian, Peneliti, Tahun | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Lilis Kartika, 2023) |
| | Variabel | Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja. |
| | Responden | Karyawan perusahaan manufaktur. |
| | Hasil Penelitian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. 2. Kepuasan kerja menjadi faktor penengah yang meningkatkan efek disiplin. 3. Karyawan dengan disiplin tinggi cenderung lebih puas terhadap lingkungan kerja. 4. Kepuasan kerja menjadi mediasi parsial dalam hubungan kedua variabel |

C. Kerangka Pikir dan Hipotesis

a. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan gambaran yang dapat menunjukkan bagaimana variable berinteraksi antara satu dengan yang lain. Berikut adalah kerangka pikir dari penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir tersebut menjelaskan bahwa penelitian ini menggambarkan hubungan antara disiplin kerja (X) sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, di mana pengaruh tersebut tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (M). Artinya, disiplin kerja yang baik meliputi kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, namun pada saat yang sama disiplin kerja juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai perantara yang menjelaskan mengapa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kerangka pikir ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja tidak sepenuhnya linear, tetapi melibatkan mekanisme psikologis berupa kepuasan kerja yang memperkuat atau menjembatani pengaruh tersebut.

b. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara tentang pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih yang dibuat dalam konteks penelitian, yang harus dibuktikan kebenarannya melalui pengujian dan analisis data. Dalam penelitian, hipotesis berfungsi sebagai panduan untuk mengarahkan pengumpulan dan analisis data, serta sebagai jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka rancangan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

1. Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjaga ketertiban serta efisiensi operasional perusahaan. Karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi biasanya memiliki komitmen dan tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Disiplin yang baik dapat menciptakan stabilitas kerja serta mendukung penggunaan sumber daya secara efektif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan (27). Sejalan dengan itu, Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (13). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkannya (12).

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja

Disiplin kerja yang baik tidak hanya berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif. Karyawan yang bekerja dalam sistem yang disiplin cenderung merasakan adanya keteraturan dan keadilan sehingga menumbuhkan rasa nyaman serta meningkatkan kepuasan

terhadap pekerjaan. Disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (15). Selain itu, kedisiplinan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja karyawan (16). Oleh karena itu, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Herzberg dalam teori dua faktor, kepuasan yang muncul dari faktor motivator seperti pengakuan dan pencapaian akan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas cenderung bekerja dengan lebih efektif, memiliki motivasi tinggi, serta berupaya mencapai target organisasi secara optimal (30). Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Selain memberikan pengaruh secara langsung, disiplin kerja juga dapat memengaruhi keberlangsungan organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasakan penghargaan atas kontribusinya sehingga memunculkan kepuasan dalam bekerja. Rasa puas tersebut kemudian memperkuat loyalitas serta

keterlibatan karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya mendukung keberlangsungan dan stabilitas perusahaan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (21). Selain itu, juga memperkuat bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja organisasi (19). Dengan demikian, kepuasan kerja diharapkan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan keberlangsungan organisasi.

H4 : Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

