

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai kekuatan tapi juga merupakan faktor penentu utama dalam tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek yang mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (karyawan).

Untuk mewujudkan program tersebut maka CV. Wanglai harus mempunyai sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Mangkunegara (2015:44), menyatakan kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Poerwono (2013:65), menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja

Adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, guna meningkatkan kinerja karyawan maka organisasi harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nuraini, 2013:106).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013:106). Kedisiplinan juga berperan penting bagi organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan menjemen untuk mendorong para karyawan CV. Wanglai guna memenuhi berbagai ketentuan. Didalam penerapannya, disiplin ditekankan

pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan (Susilaningsih, 2018: 30).

Penelitian terdahulu yang relevan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah peneliti dari Ivonne A.S.Sajangbati (2013), Mizan (2014), Windi J. Sumaki (2015), Julita by paruru (2013) dimana semua menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya bagi kinerja karyawan dalam mendukung kinerja terbaiknya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka (Nuraini, 2013:112). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Nuraini, 2013:112). Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya dan turut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya.

Penelitian terdahulu yang relevan untuk mengukur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari Ivonne A.S Sajangbati (2013), Dwi

Indria Novita (2015) dimana menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Susilo Martoyo (2016:125) Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat turnover yang sangat tinggi. (Ardana, 2012:23), Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi serta keseluruhan, dan kepuasan juga merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja karyawan pada CV. Wanglai, maka peneliti melakukan pra survey dengan melakukan wawancara dengan Pimpinan perusahaan. Dari hasil wawancara tersebut pra survey dapat penulis simpulkan bahwa fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini antara lain : Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya

disiplin kerja karyawan, Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja pada CV. Wanglai, Masih adanya karyawan tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, Masih adanya karyawan yang masih menunggu perintah dalam menjalankan tugas, Karyawan kurang memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja. Oleh karena itu disini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan berjudul : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wanglai Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
2. Masih adanya karyawan datang terlambat masuk kerja pada CV. Wanglai.
3. Masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
4. Masih ada karyawan yang masih menunggu perintah dalam menjalankan tugas.
5. Karyawan kurang memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja.

1.3. Batasan dan Rumusan masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Masalah merupakan suatu produk yang perlu ditangani secara serius dan harus dituntaskan supaya jalannya pekerjaan di wanglai tidak terganggu. Berhubungan banyaknya masalah yang dihadapi maka dalam penelitian ini, masalah yang diajukan difokuskan pada “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wanglai Medan”.

1.3.2. Rumusan Maslah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wanglai Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Wanglai Medan?
3. Apakah disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dan Kinerja Karyawan CV. Wanglai Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wanglai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wanglai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wanglai.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pimpinan CV. Wanglai dalam merumuskan kebijaksanaan tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi lembaga pendidikan dan akademi, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan oleh karyawan CV. Wanglai terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler (2014:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. (Mangkunegara, 2015:67) menjelaskan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya.). Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Rivai (2017:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja Karyawan

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

2.1.1.2. Jenis- Jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

a. Kinerja strategi

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b. Kinerja administrative

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi.

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya Mangkunegara (2013:88) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan atas tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas
- 2) Latar belakang yaitu latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai
- 3) Demografi adalah lingkungan tempat kerja pegawai

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- 1) Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka
- 2) *Attitude*. yaitu sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu . jadi ,attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal

- 3) Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan
 - 4) *Personality*, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorang pun mempunyai *personality* yang sama
 - 5) Pembelajaran, *adalah* setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman
 - 6) Motivasi kerja, *adalah* proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari
- 1) Kepemimpinan
 - 2) Penghargaan
 - 3) Struktur
 - 4) Karakteristik pekerjaan.

Robbins (2016:221) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tata kelola prganisasi (*corporate governance*).

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja, menurut Mangkunegara (2013:54), Ia berpendapat untuk mengukur apakah pegawai berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja pegawai dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum kinerja pegawai diukur dengan :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Konsistensi Kerja.

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian.

d. Sikap kerja.

Sikap kerja ini menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain :

Menurut Rivai (2012: 182) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno (2015:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

2.2.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. (Mangkunegara, 2015:130-131)

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakt-afaktanya.

d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.

d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

f) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.4. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2015:131-132).

- a. Pemberian peringatan Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.
- b. Pemberian sanksi harus segera Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.5. Teknik – Teknik Pelaksanaan Disiplin kerja

Beberapa Teknik dalam melaksanakan disiplin kerja adalah :

1) Teknik Pertimbangan Sedini Mungkin

Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan jauh lebih banyak terletak pada manajer dibandingkan pada mereka yang dimanajementi. Pelatih yang kurang sempurna atau tidak ada pelatihan sama sekali, tingkah laku yang tidak pantas, kebiasaan kinerja yang kurang baik, atau kesalahan lain dari bawahan hendaknya pertama-tama diatasi dengan usaha penuh pengertian guna memperbaikinya.

2) Teknik Disiplin Pencegahan yang efektif

Teknik yang biasa digunakan manajer yang efektif dalam bidang disiplin pencegahan ini, misal dengan mengadakan hubungan kerja yang erat dengan setiap bawahan mereka tidak diperhatikan, mereka mungkin tidak akan berusaha lebih keras dimasa mendatang.

3) Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri.

Tak dapat di sangka lagi bahwa Teknik disiplin yang paling penting dipelajari oleh setiap menejer adalah Teknik mendisiplinkan diri. Kita semua mempunyai kesuksesan dan kebencian terhadap orang, kebiasaan, kaidah, peraturan, dan pekerjaan kita. Disiplin ini adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka senang, dan usahan seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mreka senang, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan.

2.2.6. Indikator – indicator kedisiplinan

Yang meliputi :

- a) Disiplin kerja tidak semata- mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, dan tidak mencuri – curi waktu.
- b) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut,atau terpaksa.
- c) Komitmen dan Loyal pada organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidak disiplin atau melanggar peraturan terlihat dari singkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meneinggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang tidak jujur, brjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada jam kerja dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah.

2.3. Teori Tentang Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2015:117) mengemukakan bahwa “job satisfaction is the favorableness with employees view their work”, (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78) .

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2015:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

2.3.2. Variabel – variabel kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2014:121), terdapat beberapa variabel- variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja, diantaranya:

1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi

menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.3.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi :

- 1) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari – hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi ; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- 2) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, Hal ini meliputi ; Jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi : rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

- 4) Faktor Kepuasan Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, Hal ini meliputi : minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 5) Dari definisi faktor – faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memenuhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal – hal yang tidak diinginkan atau sepiantasnya dilakukan.

2.3.4. Pengukuran Kepuasan kerja

- a) Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek – aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut.
- b) Di dalam pengukuran kepuasan kerja, metode yang digunakan adalah dengan membuat kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis, yang kemudian disebar pada responden untuk dijawab dan diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis Tantang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan, besar kecilnya organisasai, Siagian (2012:19). Kepuasan kerja berhubungan Dengan variabel – variabel seperti, umur, tingkat absensi, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Davis (2016:125).

2.3.5. Keterkaitan Antara Variabel

1) Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan daran diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sanagat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua keryawan. (Hasibuan, 2013:115).

2) Hubungan Atara Kapuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara,2015:117) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan menonjol bagi setiap

perusahaan, karena kepuasan kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena seorang pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut ditunjukkan dengan semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Wahyuduningrat (2018:56), “ Hubungan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV.Wanglai di Prumnas Mandala”. Penelitian dilakukan dengan identifikasi masalah faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu. Populasi penelitian adalah semua karyawan CV.Wanglai yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel-variabel bebas dan terikat, yaitu adanya hubungan positif antara kepuasan.

Sebelum mengangkat judul ini telah dilakukan juga penelitian terdahulu antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ivonne A.S. Sajangbati (2013)	Pengaruh disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wanglai Medan	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Mizan (2014)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wanglai Medan	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dwi Indria Novita (2015)	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wanglai Medan	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Windi J. Sumaki (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wanglai Medan	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja -Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Julita by paruru (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan komunikasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wanglai Medan	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan keterangan diatas, dapat pula di artikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang d produksi pada fungsi pekerjaan aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata – rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat diatas didukung oleh pernyataan dari sutarno (2015:121), yaitu : Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi diantara anggota – anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap

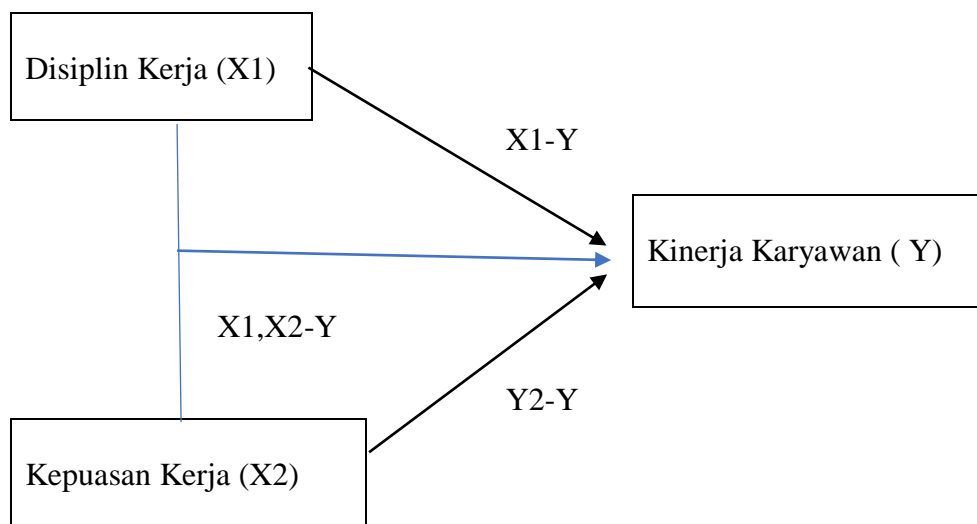
anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Keterkaitan di antara disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan yaitu Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan-peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2014,22). Kepuasan kerja merupakan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kinerja pegawai adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Pada sebuah organisasi disiplin kerja sangat dibutuhkan. Adanya disiplin kerja tentu akan meningkatkan kinerja pegawai. Seperti peraturan yang tepat waktu datang dikantor, menggunakan waktu yang efektif dan efisien. Maka dari itu, disiplin kerja yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dapat mendorong peningkatan hasil kerja atau kinerja pegawai yang optimal. Begitu pula dengan kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja pegawai dalam organisasi seperti

kecukupan fasilitas, perhatian pada kesejahteraan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya alur tentang variabel penelitian ini, dapat di lihat pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karna jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono 2009:136).

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian adalah :

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Wanglai medan

- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Wanglai medan
- 3) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh disiplin dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Wanglai medan