

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Robbins dalam Putriana (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Indrasari (2017) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Gibson dalam Indrasari (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Sebaliknya, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lainnya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sharma dan Chandra dalam Indrasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja diterangkan oleh teori keadilan (*Equity Theory*) yang didalamnya terdapat tiga bagian terdapat tiga bagian, yaitu :

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh karyawan sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, dan alat kerja.
- b) *Out Comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, dan pengakuan atas prestasi.
- c) *Comparisons Person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari perbandingan input-output pegawai lain. Jika perbandingan tersebut adil maka karyawan puas demikian sebaliknya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector (Yuwono dalam eko prastyo, 2016) menjelaskan bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari 8 faktor yaitu:

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan mendapatkan promosi tersebut.
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan managerial oleh manager.
4. *Benefit* : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.
5. *Contingent reward* : rasa hormat, diakui dan diberi apresiasi.
6. *Operating procedure* : kebijakan, aturan dan prosedur.
7. *Cowokers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of works*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.

2. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli and Bakker (2004) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Robbins dan Coulter dalam Widyawati (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Keterlibatan kerja adalah sejauh apa karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga menguatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi (Noe et al., dalam Widyawati (2018)).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu individu yang berpartisipasi aktif dengan menggunakan seluruh kapasitasnya yang dapat bersosialisasi dengan baik dan menunjukkan royalitas terhadap pekerjaan yang diberikan pada dirinya untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasinya.

b. Indikator Keterlibatan Kerja

Dalam mengukur employee engagement, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk employee engagement. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat 3 karakteristik dalam employee engagement, diantaranya yaitu :

1. *Vigor*, dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi, ketangguhan mental ketika bekerja, keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication*, dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
3. *Absorption*, dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Berdasarkan definisi diatas, dikembangkan sebuah alat ukur untuk mengukur aspek-aspek dari *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang disebut *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. *Vigor* dinilai dari 6 pertanyaan yang mengacu kepada tingginya energi dan ketahanan, kemauan berusaha lebih, tidak mudah lelah serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan, diantaranya adalah :

- 1) *At my work, I feel bursting with energy* (Di tempat kerja saya, saya merasa penuh energi).
- 2) *At my job, I feel strong and vigorous* (Di pekerjaan saya, saya merasa tangguh dan kuat).
- 3) *When i get up in the morning, I feel like going to work* (Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja).
- 4) *I can continue working for very long periods at a time* (Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu).

- 5) *At my job, I am very resilient, mentally* (Di pekerjaan saya, saya seorang yang sangat ulet secara mental).
- 6) *At my work I always persevere, even when things do not go well* (Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik).

Dedication dinilai dari 5 item pertanyaan yang mengacu pada signifikansi dalam kerja, rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, serta rasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukannya, diantaranya adalah :

- 1) *I find the work that i do full of meaning and purpose* (Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan).
- 2) *I am enthusiastic about my job* (Saya antusias dengan pekerjaan saya).
- 3) *My job inspires me* (Pekerjaan saya yang menginspirasi saya).
- 4) *I am proud on the work that I do* (Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan).
- 5) *To me, my job is challenging* (Bagi saya, pekerjaan saya menantang).

Absorbtion diukur dari 6 item pertanyaan yang mengacu pada totalitas dan rasa senang ketika bekerja serta sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan lupa akan apapun yang ada disekitar, diantaranya adalah :

- 1) *Time flies when I'm working* (Waktu berlalu cepat ketika saya sedang bekerja).

- 2) *When I am working, I forget everything else around me* (Ketika saya bekerja, saya lupa semua yang ada disekitar saya).
- 3) *I feel happy when I am working intensely* (Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens).
- 4) *I am immersed in my work* (Saya tenggelam dalam pekerjaan saya).
- 5) *I get carried away when I'm working* (Saya terbawa suasana ketika saya bekerja).
- 6) *It's difficult to detach my self from my job* (Sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya).

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Menurut Anoraga dalam Liyas (2017) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Menurut Fathoni dalam Likdanawati (2018) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku selanjutnya, Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat

waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku ataupun tindakan seorang karyawan dalam mematuhi setiap peraturan perusahaan baik lisan maupun tulisan yang ada di perusahaan.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori disiplin kerja terdapat pada kerangka kerja pendekatan-penghindaran (approach – avoidance framework) kerangka kerja dimana individu beraksi pada rangsangan; motivasi pendekatan adalah ketertarikan kita pada rangsangan positif dan motivasi penghindaran adalah respons kita pada rangsangan negatif (Robbins dan Judge, 2017).

c. Indikator Disiplin Kerja

M. Harlie (2010) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja meliputi:

1. Selalu hadir tepat waktu.
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.
5. Memiliki ketrampilan kerja di bidang tugasnya.
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi.
7. Memiliki sikap yang baik.
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Gibson, et al dalam Widyawati (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Mangkunegara dalam Liyas (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono dalam Likdanawati (2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Indikator kinerja

Terdapat indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins dalam Widyawati (2018), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan Sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya

5. Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
1.	Wijaya, 2018	Variabel Bebas 1. Kepuasan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Putriana dan Jajuk Herawati, 2018	Variabel bebas 1. Kemampuan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Komitmen Organisasi Variabel terikat Kinerja Karyawan	1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.
3.	Wirya et al, 2020	Variabel bebas 1. Stress Kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

		2. Kepuasan Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	karyawan.
4.	Susanto, 2019	Variabel bebas 1.Motivasi Kerja 2.Kepuasan Kerja 3.Disiplin Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.
5.	Prasetyo dan Marlina, 2019	Variabel bebas 1.Kepuasan Kerja 2.Disiplin kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Prastyo et al, 2016	Variabel bebas 1.Motivasi 2.Kepuasan 3.Lingkungan Kerja Variabel terikat Kinerja karyawan	1. Kepuasan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
No	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
1.	Riza dkk, 2017	Variabel Bebas 1.Kompensasi 2.Keterlibatan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1. Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Widyawati dan Karwini, 2018	Variabel bebas 1.Self Esteem 2.Self Efficacy 3.Keterlibatan Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Mahadika dan Hadi, 2018	Variabel Bebas 1.Keterlibatan Karyawan 2.Lingkungan Kerja 3.Budaya Perusahaan Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1. Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Alfajri, 2019	Variabel Bebas 1.Keterlibatan Kerja 2.Stres Kerja Variabel Terikat	1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
1.	Pangarso dan Susanti, 2016	Variabel bebas 1. Disiplin Kerja Variabel terikat Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai
2.	Liyas dan Primadi, 2017	Variabel bebas 1. Disiplin Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3.	Setiawan dan Saryono, 2017	Variabel bebas 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja Variabel terikat Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Likdanawati, 2018	Variabel Bebas 1. Pengalaman Kerja 2. Kompetensi 3. Disiplin Kerja Variabel Terikat Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	M. Harlie, 2010	Variabel Bebas 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi 3. Pengembangan Karir Variabel Terikat Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja Pegawai.
6.	Fathia et al, 2018	Variabel Bebas 1. Disiplin Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
7.	Priyono et al, 2016	Variabel Bebas 1. Disiplin Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

C. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Robbins dalam Putriana (2018) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Gibson dalam Indrasari (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keterampilannya. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herawati (2018), Wijaya (2018), Wirya (2020) dan Prastyo et al (2016) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Coulter dalam Widyawati (2018) keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa keterlibatan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana

seorang individu yang partisipasinya dapat dikategorikan sebagai partisipasi yang aktif dan menaruh harga dirinya saat bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riza dkk (2017), Widyawati (2018) Sapta (2018), Alfajri (2019), dan Hijrah (2014) menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan menurut Mahadika (2018) bahwa Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

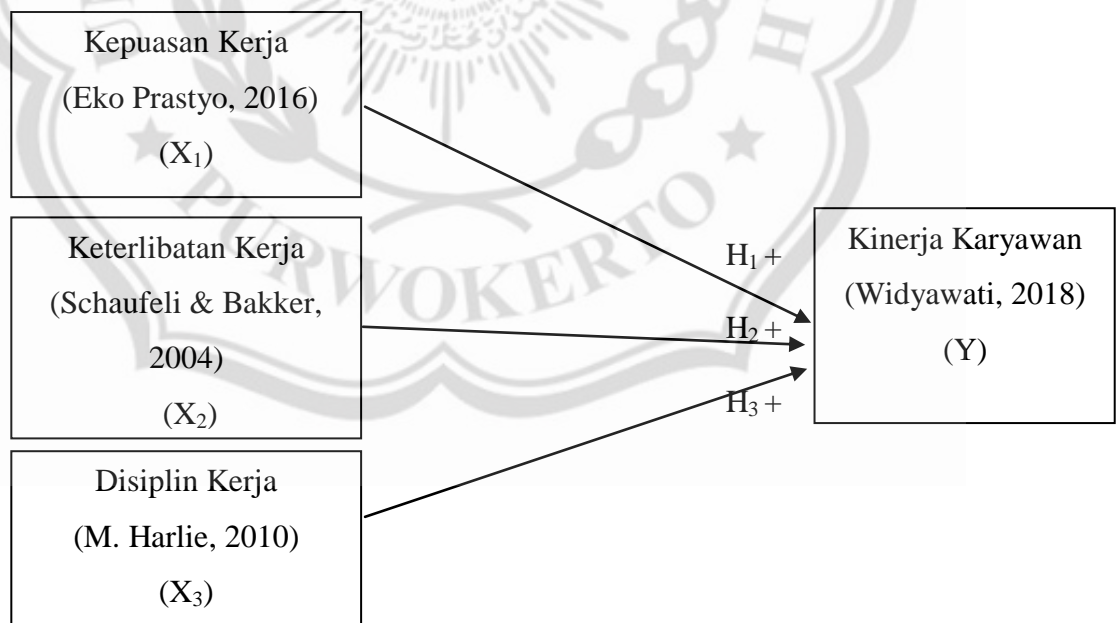
3. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Moenir dalam Pangarso (2016) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Menurut Susiarto dan Ahmadi dalam Pangarso (2016) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo dalam pangarso (2016) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar

bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2010), Priyono et al (2016), Pangarso dan Susanti (2016), Liyas dan Primadi (2017), Setiawan dan Saryono (2017) dan Fathia et al (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan menurut Lindanakwati (2018) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁:** Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.
- H₂:** Keterlibatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.
- H₃:** Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.