

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satunya yaitu sumber daya dalam organisasi yang memiliki peran sangat penting adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan yang harus dikelola dengan sangat baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting di dalam perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan dari organisasi (Rivai 2015). Sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Amanudin 2016). Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang siap memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan, memiliki komitmen terhadap perusahaan, dan disiplin kerja.

Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan dianggap disiplin jika memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibun (2016:193) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social

yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Sinambela 2018:335).

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan karena kedisiplinan merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap beban tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang baik merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibun (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukum dan Pengawasan Sumber Daya Manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin adalah pengawasan sumber daya manusia. Pengawasan sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Daulay (2017:218) Pengawasan adalah usaha sistematis untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikendaki (The Liang Gie 2016). Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan (Handoko 2016:25). Maka dari itu diperlukan pengembangan pegawai melalui pengawasan.

Pengawasan dapat dilakukan dengan mengevaluasi dan menilai pekerjaan karyawan, mencegah terjadinya kesalahan, dan mengadakan perbaikan jika terjadinya kesalahan. Apabila pengawasan yang dilakukan berjalan dengan efektif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat dan semakin baik juga untuk perusahaan atau organisasi kedepannya. Selain faktor pengawasan, terdapat hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja yang ada di dalam perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyu Kusnadi (2018), Iskandar (2018) dan Lily Afliza (2016) menemukan hasil bahwa pengawasan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang artinya jika semakin tinggi tingkat pengawasan maka akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara melakukan pekerjaan dan cara karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi atau perusahaan, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya (Yuliantarti 2016). Disiplin kerja bisa dibentuk dengan adanya budaya organisasi yang baik, hal ini dikarenakan jika perusahaan atau organisasi menerapkan budaya yang baik nantinya akan berpengaruh terhadap cara bekerja dan berperilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mazayatul Mufrihah (2015), Astraman (2019) dan Yogi Yogaswara (2015) menemukan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja yang artinya semakin baik budaya organisasi

yang diterapkan pada karyawan, maka tingkat kedisiplinan karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, faktor budaya organisasi didalam perusahaan pertimbangan dan ditingkatkan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins 2017:170). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja dianggap sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Wibowo 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Gusmat Setiawan (2015), Iskandar (2018) dan Sudarmin Manik (2017) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat berkontribusi pada kedisiplinan karyawan karena jika kepuasan kerja pada karyawan tercapai maka karyawan tersebut pasti akan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa

puas dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan tersebut dalam bekerja.

Penerapan pengawasan sumber daya manusia yang baik, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan, akan membuat karyawan mematuhi norma-norma serta aturan yang ada. Serta dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan akan membuat karyawan bekerja secara maksimal dan akan mempengaruhi tingkat disiplin terhadap karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kepuasan kerja jika diterapkan dengan baik maka secara tidak langsung akan meningkatkan disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Lembaga Perkreditan Desa atau LPD Kedonganan yang beralamat di Jalan Catus Pata Kedonganan, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. LPD Kedonganan merupakan lembaga keuangan yang bersifat otonom yang pendiriannya didasarkan pada peraturan daerah kedonganan yang bertujuan untuk membantu Desa Pakraman Kedonganan dalam menjalankan fungsi sosio-kulturalnya.

Hasil survei awal yang menunjukkan disiplin kerja karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan belum stabil dapat disajikan dari laporan data absensi karyawan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

**Data Absensi Karyawan LPD Desa Adat Kedonganan
Periode Januari – Desember 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Total Hari Kerja
Januari	40	4	-	7	29	25 hari
Februari	40	2	5	6	27	24 hari
Maret	40	1	2	10	27	25 hari
April	40	6	4	-	30	25 hari
Mei	40	3	6	1	30	24 hari
Juni	40	7	7	-	26	25 hari
Juli	40	9	3	-	28	23 hari
Agustus	40	5	4	2	29	25 hari
September	40	4	10	3	23	26 hari
Oktober	40	9	8	-	23	26 hari
November	40	2	9	3	26	25 hari
Desember	40	1	3	-	36	26 hari
Total		53	61	32	334	299 hari

Sumber: Manager LPD Desa Adat Kedonganan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang sangat rendah pada karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan pada periode Januari-Desember 2019 dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang datang terlambat pada bulan Desember sebesar 36 orang selama sebulan dengan total 26 hari kerja. Menurut wawancara awal peneliti dengan 3 orang karyawan Lpd Desa Adat Kedonganan terdapat masalah mengenai pengawasan terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak bekerja tanpa alasan karena menganggap bahwa sistem pengawasan pada Lpd Desa Adat Kedonganan sangat gampang. Dan

karyawan yang sering datang terlambat merasa tidak dikenakan sanksi apapun sehingga secara terus menerus melakukan kesalahan yang sama. Di samping pengawasan itu, ada juga masalah mengenai budaya organisasi seperti tidak adanya seragam pasti untuk bekerja serta kurangnya memperhatikan penampilan ketika bekerja sehingga hal tersebut membudayakan atau menjadi tradisi pada karyawan dan tidak mematuhi aturan yang ada di Lpd Desa Adat Kedonganan. Selain itu permasalahan yang terakhir mengenai kepuasan dalam bekerja. Banyaknya karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena gaji yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu karyawan disana juga jarang mendapatkan bonus tahunan seperti pembagian SHU secara merata kepada karyawan di Lpd Desa Adat Kedonganan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Kedonganan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengawasan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan?

3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di LPD Desa Adat Kedonganan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Grand Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal Setting Theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke dan Latham (2003), teori ini mengemukakan bahwa values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Locke (dalam Locke & Latham, 1990) mengungkapkan bahwa terdapat dua kategori tindakan yang diarahkan oleh tujuan (*goal-directed action*) yang meliputi “no-consciously goal directed dan consciously goal directed atau purposeful actions”. Premis yang mendasari *goal setting theory* adalah kategori yang kedua yaitu conscious goal (Latham, 2004), dimana dalam conscious goal, ide-ide berguna untuk mendorong individu melakukan tindakan. Oleh karena itu, *goal setting theory* mengamsumsikan bahwa ada suatu hubungan langsung antara definisi dari tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja; jika manajer tahu apa

yang sebenarnya tujuan yang ingin dicapai oleh mereka, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Locke & Latham, 1990). Hal tersebut sesuai dengan hasil meta-analisis Tubbs (1986) yang menyokong konsep bahwa tujuan spesifik dan sulit berkorelasi positif untuk peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja yang merupakan salah satu dari pencapaian kinerja perusahaan berhubungan dengan *goal setting theory*. Selanjutnya pada pengawasan sumber daya manusia, budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari pencapaian disiplin kerja sehingga juga berhubungan dengan *goal setting theory*.

2.1.2 Pengertian Pengawasan Sumber Daya Manusia

Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua kegiatan yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Dengan adanya pengawasan maka dapat meminimalisir terjadinya kesalahan ataupun penyimpangan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan agar proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Sarwoto (2015) menyatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskan sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rancana, sehingga berbagai

kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efesiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin (Siagian:2016).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi yang dilakukan agar tidak terjadinya penyimpangan atau kesalahan. Pengawasan dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan agar hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diinginkan.

2.1.3 Faktor-Faktor Pengawasan Sumber Daya Manusia

Menurut Mulyadi (2017:770), mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan antara lain:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi atau perusahaan yang memerlukan pengawasan.

2.1.4 Indikator Pengawasan Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins (2016) terdiri dari empat indicator yaitu:

1. Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan Batasan

tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.5 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Robbins (2015) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggotamelihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda

ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Munandar (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan suatu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Sutrisno (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara:2016). Budaya organisasi merupakan sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif yang digunakan dalam suatu kelompok orang tertentu pada satu waktu tertentu (Fendi:2015).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola perilaku seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup bagaimana anggota organisasi dalam melaksanakan tugas masing-masing serta budaya organisasi merupakan cara bekerja, cara berpikir, dan tingkah laku dari anggota organisasi.

2.1.6 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Keteraturan Perilaku yang Diamati

Yaitu keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota

lainnya, mereka mungkin menggunakan Bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. Norma

Yaitu berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus di atur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.

3. Nilai Dominan

Yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. Filosofi

Yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5. Aturan

Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

6. Iklim Organisasi

Yaitu perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.7 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016 hal 131) menyatakan indikator dari budaya organisasi antara lain:

1. Kesadaran Diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan

keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.8 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kedisiplinan organisasi secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Robbins (2016) 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. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka (Baron 2015).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan disiplin kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.9 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) antara lain:

1. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketentraman dalam bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.1.10 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.11 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran yang secara sukarela untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan sadar serta bertanggung jawab atas tugasnya dengan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Rivai 2015). Hasibun (2018) menyatakan disiplin adalah kesadaran serta kesediaan seseorang

dalam menaati dan mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno :2016). Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan atau organisasi (Setyaningdyah :2017).

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang dalam menaati dan mematuhi peraturan serta norma-norma yang berlaku di sebuah perusahaan yang akan membuat karyawan menjadi bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

2.1.12 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2016:356) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.13 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2016:194), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin.

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa

(pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusdiana (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.”, menunjukkan hasil bahwa Budaya organisasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuyu Kusnadi, terdapat persamaan dalam penggunaan variabel bebas (X) yaitu Budaya Organisasi dan Pengawasan yang mengidentifikasi pengaruh terhadap variabel terikat (Y) Disiplin Kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah populasi dan lokasi yang digunakan. yaitu pada penelitian ini populasi sebanyak 40 sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan populasi sebanyak 39 orang. Serta lokasi penelitian ini di Lpd Desa Adat Kedonganan sedangkan pada penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan Tanjung Medan.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Multi Hokkindo Addji.”, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara keseluruhan dari aspek-aspek per variabel seperti kepuasan kerja (X) yang berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) adalah gaji, promosi, tunjangan, penghargaan dan rekan kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variabel bebas (X) Kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) Disiplin Kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu pada penelitian ini berlokasi di Lpd Desa Adat Kedonganan

sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan berlokasi di PT. Multi Hokkindo Addji.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tesselonika (2017) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya.”, menunjukkan bahwa pengawasan hanya tergambar sebesar 23,2% di PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya, dan diperoleh hasil bahwa terdapat korelasi yang sedang dan hubungannya positif antara pengawasan dan disiplin kerja di PT. Arwana Anugerah Keramik Indralaya. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Pengawasan terhadap Disiplin kerja, serta sama-sama menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Perbedaannya terletak pada jumlah populasi. Pada penelitian ini populasi sebanyak 40 karyawan sedangkan pada penelitian terdahulu populasi sebanyak 78 karyawan.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufrihah (2017) dengan judul ‘Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkomsel Pontianak.’, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja, maka faktor budaya organisasi dan kepemimpinan didalam perusahaan perlu di pertimbangkan dan ditingkatkan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data serta sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya terletak pada lokasi. Lokasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah

PT. Telkomsel sedangkan penelitian sekarang berlokasi di Lpd Desa Adat Kedonganan.

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iskandar (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru.”, menunjukkan hasil bahwa pengaruh kepuasan dan pengawasan terhadap disiplin karyawan di Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru mempunyai kontribusi pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada metode pengumpulan data, lokasi jumlah sampel.

