

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin pada tahun 2004 dengan judul :

1. “ Hubungan Kerja Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung dengan metode yang di gunakan Hasil yang telah diperoleh dari kedua macam angket itu kemudian diolah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipakai yaitu uji korelasional, dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spermman* (rs). Dengan hasil sebagai berikut:

Diperoleh $rs = 0,620$ dan $t_{hit} = 4,99$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hit} > tab (4,99 > 1.684)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan pada bagian *shawing* di PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan.

Dari hasil uji korelasional di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 38.4% ($d = r^2 \times 100\%$). Koefisien determinasi tersebut menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel tergantung (disiplin kerja). Hal ini berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 38.5%; dan terdapat 61,5% variansi lain, di luar kepuasan kerja dan tidak dinyatakan dalam penelitian ini, yang mempengaruhi disiplin kerja. Kemudian tentang hubungan antara kepuasan kerja (aspek *Hygiene factor*) di peroleh $rs = 0,534$ dan $t_{hit} = 3,99$, artinya $t_{hit} > t_{tab}$ ($3,99 > 1,684$). Terhadap hubungan antara aspek *hygiene factor* dari aspek kepuasan kerja dengan disiplin kerja, didapat $d = 28,5$. Hal ini berarti aspek *hygiene factor* memberikan kontribusi sebesar 28,5 %. Dan keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja (aspek *motivator factor*) dengan disiplin kerja diperoleh $rs = 0,620$ dan $t_{hit} = 4,99$. Karena $hit > t_{tab}$ ($4,99 > 1,684$) maka terdapat hubungan antara aspek motivator faktor dari kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Serta didapat d sebesar 38,4, hal ini berarti aspek *motivator factor* memberikan kontribusi sebesar 38,4 % terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya Dari ketiga hasil penelitian ini ternyata aspek kepuasan kerja baik aspek *hygiene factor* maupun aspek *motivator factor* mempunyai korelasi dengan aspek disiplin kerja.

2. “Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohman pada tahun 2009 dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syariah BMT Perdana Surya Utama Malang”, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X), dan Disiplin Kerja sebagai

variable terikat (Y) menggunakan 60 responden yang diambil. Dari analisis uji statistik ada pengaruh positif dengan $F_{hitung} 2,803 > F_{tabel} 2,557$ secara bersama-sama dengan parsial dengan t_{hitung} X1 (3,050) X2 (3,672) X3 (3,795) X4 (2,050) yang paling dominan X3.

3. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Parwanto Wahyudin, dengan judul: “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta”, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Terdapat Ada pengaruh positif dengan metode OLS maupun LPM. Artinya menunjukkan bahwa hubungan semua aspek kepuasan kerja dan kinerja searah, yaitu setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pula. Ada pengaruh signifikan pada Uji t. Hasil print out program SPSS dengan metode OLS diperoleh nilai signifikansi gaji (X1) = 0,039, kepemimpinan (X2) = 0,045, dan sikap rekan sekerja (X3) = 0,507, dengan tingkat keyakinan 95 % atau $N = 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas gaji (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja, sedangkan variabel sikap rekan sekerja (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Untuk lebih jelasnya lagi, peneliti menjelaskan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Model penelitian	Variabel	Hasil
<p>Muhaimin (2004)</p> <p>Universitas Bina Darma Palembang</p>	<p>Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi PT Priamrindo Asia Infrakstruktur Tbk Di Bandung</p>	<p>Uji statistik yang dipakai yaitu uji korelasional, dengan menggunakan koefisien korelasi <i>Rank Sperman</i> (r_s).</p>	<p>Variabel Bebas (Kepuasan Kerja X) dan Variabel terikat (Disiplin Kerja Y)</p>	<p>diperoleh $r_s = 0,620$ dan $t_{hit} = 4,99$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab} (4,99 > 1,684)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan pada bagian <i>shaving</i> di PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan, maka semakin buruk disiplin</p>

				<p>kerja karyawan. Selanjutnya Dari hasil uji korelasional dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 38.4% ($d = r_s^2 \times 100\%$). Hal ini berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 38.5%; dan terdapat 61,5% variansi lain, di luar kepuasan kerja dan tidak dinyatakan dalam penelitian ini, yang mempengaruhi disiplin kerja.</p>
<p>Nurrohman (2009) UIN Malang</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syariah BMT Perdana Surya Utama Malang</p>	<p>Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda</p>	<p>Variabel Bebas (Kepuasan Kerja(X)) dan Variabel terikat (Disiplin Kerja(Y))</p>	<p>Ada pengaruh positif dengan F hitung 2,803 > F tabel 2,557 secara bersama-sama dan parsial dengan t hitung X1 (3,050) X2 (3,672) X3 (3,795) X4 (2,050) yang paling dominan X3 (3,795)</p>

<p>Parwanto Wahyudin Program Pasca Sarjana UMS</p>	<p>Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Akuntansi IMKA Di Surakarta</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda</p>	<p>Variabel Bebas (Kepuasan Kerja(X)) dan Variabel terikat (Disiplin Kerja(Y))</p>	<p>Ada pengaruh positif dengan metode OLS maupun LPM. Artinya menunjukkan bahwa hubungan semua aspek kepuasan kerja dan kinerja searah, yaitu setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pula. Ada pengaruh signifikan pada Uji t. Hasil print out program SPSS dengan metode OLS diperoleh nilai signifikansi gaji (X1) = 0,039, kepemimpinan (X2) = 0,045, dan sikap rekan sekerja (X3) = 0,507, dengan tingkat keyakinan 95 % atau N = 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas gaji (X1) dan</p>
--	---	--	--	---

				kepemimpinan (X2) terhadap kinerja, sedangkan variabel sikap rekan sekerja (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y).
M. Abdul Hadi (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi kasus di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda	Variabel Bebas (Kepuasan Kerja(X)) dan Variabel terikat (Disiplin Kerja(Y))	Ada pengaruh yang positif (signifikan) pada uji F, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,635 > 2,579$), dan secara parsial X1, X3, X4 signifikan, kecuali X2. Dengan t tabel (2,014). Dengan t hitung: X1: 3,716 X2 : -1,013 X3: 2,061 X4: 2,434 Untuk variabel yang paling dominan adalah Kepuasan Finansial

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhaimin (2004), Nurrohman (2009), dan Purwanto Wahyudin. Bahwasanya penelitian yang saya lakukan mempunyai berbagai perbedaan diantaranya :

1. - Penelitian jurnal yang dilakukan Muhaimin (2004) dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk. di Bandung dengan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Penelitian menggunakan uji korelasi

- Hal ini berbeda dengan penelitian yang saya lakukan dimana tempat / objek, tahun, variabel, dan dimana saya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta uji regresi linear berganda : Uji F, Uji f, serta Uji asumsi klasik

2. - Penelitian skripsi terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman (2009) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Perdana Surya Utama Malang dimana variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4) sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Dengan hasil penelitian yang dilakukan, secara simultan (Uji F) variabel kepauasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Untuk penelitian ini secara parsial (Uji t) variabel kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4), berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Serta variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh dominan pada penelitian ini adalah variabel kepuasan sosial.

- Hal ini berbeda dengan penelitian yang saya, dimana tempat, tahun penelitian dan hasil penelitian yang tidak sama dengan penelitian Nurrohman. Dimana saya melakukan penelitian di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syari'ah Malang. Dan untuk hasil penelitian, dimana secara simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian saya lakukan dimana terdapat satu variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan fisik (X2), tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dan untuk penelitian saya, variabel kepuasan kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap disiplin kerja adalah kepuasan financial (X1).

3. - Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Parwanto Wahyudin dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Akuntansi IMKA di Surakarta. Dimana kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dimana variabel gaji (X1), variabel kepemimpinan (X2), variabel rekan sekerja (X3).

- Hal ini berbeda dengan judul penelitian saya, dimana yang saya jadikan variabel terikatnya adalah disiplin kerja. Serta variabel kepuasan kerja yang digunakan berbeda dengan penelitian saya. Perbedaan selanjutnya adalah tempat yang digunakan penelitian.

2.2. Kajian Teoritis

A. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sesuai nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Menurut Handoko (2001 : 193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut As'ad (2004: 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work.” “Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya” (Devis dan Newstrom, 1985:109).

Kepuasan kerja juga sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. (Gibson,2000:106)

Brayfield, Arthur dan Rothe (dalam Ahmad Sani, 2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang dari sikap seseorang dengan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja sangat tergantung dari apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan tersebut dan apa yang akan diperoleh

dari hasil pekerjaan tersebut. Sehingga seseorang akan merasa puas adalah karena mempunyai banyak pilihan dan banyak mendapatkannya.

Locke dan Odom (1990), berpendapat bahwa kepuasan adalah sebagai peningkatan perasaan positif dan negative tentang pekerjaannya.

Sedangkan menurut John dan Saks (2002), kepuasan kerja adalah sikap karyawan tentang pekerjaannya dan ini dapat dinilai sebagai kepuasan menyeluruh atau dengan segi kepuasan individual.

Menurut Luthan (2004), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya.

Robbins (1996), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Davis(1996), mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai rasa senang atau tidak senang, dalam memandang suatu pekerjaan. Kepuasan terjadi apabila ada kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan keinginan karyawan. Kepuasan pekerjaan mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaan dan imbalan yang diberikan atas hasil pekerjaan tersebut.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Riva'i (2004: 475) adalah :

1). Teori Ketidaksesuaian/Discrepancy theory (Porter,1961).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2). Teori Keadilan/Equity Theory (Locke, 1969).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau tempat lain atau bisa pula

dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan, itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3). Teori Dua Faktor/Two Factor Theory (Herzberg, 1959).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (hygiene factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.1.1. Variabel Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut As'ad (2004:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Kepuasan finansial
2. Kepuasan fisik
3. Kepuasan sosial
4. Kepuasan psikologi

Menurut Rivai (2004 : 477) konteks "puas" dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila dia mengalami hal-hal:

- 1) Apabila hasil atau imbalan yang didapat atau diperoleh individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi. Apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas.
- 2) Apabila hasil yang dicapai lebih besar dari standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

- 3) Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu.

2.2.1.2. Indikator Kepuasan Kerja

Luthan, (dalam Achmad Sani 2010), menyebutkan terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja, antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri
Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian
Merujuk pada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.
- c. Upah dan promosi
Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.
- d. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan
Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.
- e. Kondisi lingkungan kerja
Kondisi kerja yang kondusif.

Menurut Hariandja (2002), terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja, yaitu :

a. Gaji atau upah

Gaji atau upah adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu pekerjaan yang dilakukan, apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak memuaskan.

c. Rekan sekerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa untuk berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Pimpinan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kebijakan yang dijalankan atasan dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi atau kesempatan untuk maju

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan yang bersifat

terbuka atau kurang terbuka, hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

f. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh karyawan ketika berada di dalam organisasi.

Sedangkan Dessler (1993), mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Perlakuan yang adil dan sportif terhadap karyawan
- b. Kesempatan menggunakan secara penuh untuk mewujudkan diri
- c. Komunikasi yang terbuka dan saling mempercayai
- d. Kesempatan bagi semua karyawan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan
- e. Kompensasi yang cukup
- f. Lingkungan yang aman dan sehat

Sementara itu menurut Glisson dan Durick (dalam Achmad Sani, 2010), mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

a. Karakteristik pekerjaan

Adalah keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberatan tugas, otonomi dan umpan balik.

b. Karakteristik organisasi

Adalah mencakup skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya operasional dan usia kelompok kerja.

c. Karakteristik individu.

Adalah mencakup jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Sementara itu menurut *Job Deskriptive Index* (JDI) (dalam Riva'I, 2004) indicator dari kepuasan kerja adalah :

- a. Bekerja pada tempat yang tepat
- b. Pembayaran yang sesuai
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. Individu atau orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

2.2.1.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Achmad Sani, 2010), faktor-faktor yang menentukan seorang pegawai dalam bekerja merasa puas atau tidak puas (*job satisfaction*) terhadap pekerjaannya meliputi :

- (1) Pengharapan, jika apa yang diterima sesuai dengan harapan, maka pegawai akan merasa puas;
- (2) Penilaian diri;
- (3) Norma-norma sosial;

- (4) Perbandingan-perbandingan sosial, jika orang lain mempunyai pekerjaan yang lebih menarik, maka pegawai yang bersangkutan akan merasa tidak puas;
- (5) Hubungan input/output;
- (6) Keikatan;
- (7) Dasar pemikiran.

Sementara itu menurut Siagian (1989); bahwa hal-hal yang mengakibatkan kepuasan kerja adalah : (1) pekerjaan yang penuh tantangan; (2) penerapan sistem penghargaan yang adil; (3) kondisi kerja yang sifatnya mendukung; dan (4) sikap rekan sekerja.

Blum (dalam Achmad Sani, 2010), faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah :

1. Individu, meliputi umur, kesehatan, waktu, dan harapan.
2. Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan terhadap faktor utama yaitu upah, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, perlakuan yang adil secara individu dan tugas.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut menurut (Smith, *et al*(1969) dalam Gibson, *et al* (1997) antara lain:

(1) Pembayaran

suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran;

(2) Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab;

(3) Kesempatan promosi

Adanya kesempatan untuk maju;

(4) Penyelia

Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pegawai;

(5) Rekan Sekerja

Sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Robin, 2005:181) mengungkapkan faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan, kesesuaian kepribadian pekerjaan.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 271) mengemukakan bahwa lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya. Penyebabnya adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak / genetik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

1. Faktor intrinsik
2. Faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. (Fraser, 1992: 43).

2.2.1.4. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang memenuhi prestasi atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan

mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2007:107) adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Definisi ini merupakan definisi yang sangat luas, namun hal ini melekat pada konsep tersebut. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standart-standart kinerja, menerima kondisi-kondisi kerjayang acapkali kurang ideal, dan lain-lain. Hal ini menguatkan bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian rumityang dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Cara mengukur kepuasan kerja adalah dengan menggunakan dua pendekatan (Robbins, 2007:108). Pendekatan yang paling luas digunakan adalah

penilaian tunggal secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode penilaian secara umum sekedar meminta individu untuk merespon suatu pertanyaan, dengan mempertimbangkan semua hal. Kemudian para responden menjawab dengan cara menyontrenng sebuah angka antara 1 sampai 5 yang cocok dengan jawaban dari sangat puas sampai sangat tidak puas. Pendekatan yang lain, penyajian aspek pekerjaan. Pendekatan ini mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen.

2.2.1.5. Kepuasan Kerja Dalam Konsep Islam

Dalam Islam dapat dijelaskan dalam QS. At-Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya : “ *Jikalau mereka bersungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah, “ (tentulah demikian itu lebih baik dari mereka)”. (QS. At-Taubah:59)*

Dari ayat tersebut dijelaskan manusia harus ridha (puas) dengan apa yang telah diberikan Allah dan Rasul-Nya, dan Allah satu-satunya tempat berharap. Karena karunia Allah akan diberikan di dunia dan di akhirat kelak.

Dan juga dijelaskan dalam Surat Adh duhaa ayat 5 yang artinya berbunyi sebagai berikut:

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ﴿٥﴾

”dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karuniaNya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas”.

Adapun hadist yang menjelaskan tentang kepuasan kerja ;

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفَهُ

“Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw. Bersabda: “Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”.(HR. Ibnu Majah: 2434)

Hubungan ataupun keterkaitan hadits tersebut dengan pembahasan kepuasan kerja disini adalah, jika seorang karyawan telah mendapatkan hak-haknya dan mendapatkan keadilan dalam suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan merasa terpuaskan dalam pekerjaannya. Hal ini sangatlah akan membantu dan berdampak positif pada instansi tersebut.

B. DISIPLIN KERJA

2.2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dikemukakan oleh Nitisemito (1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar yakni ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang

akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Menurut Prijodarminto (1992) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Wyckoff dan C. Unel, (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Pada bagian lain, Wyckoff dan C. Unel, (1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (Mondy dan M. Noe, 1990).

2.2.2.1. Jenis-jenis Disiplin dalam Organisasi

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, (Sondang P. Siagaan, 1996). yaitu :

- (1) Disiplin preventif, dan
- (2) Disiplin korektif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, untuk mencegah jangankan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
2. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

3. Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Triguno (2000) menyebutkan bahwa tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematkan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia. (Triguno, 2000)

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. (Horald D. Garret, 1994) menyebutkan bahwa bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- (1) peringatan lisan (*oral warning*),
- (2) peringatan tulisan (*written warning*),
- (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan
- (4) pemecatan (*discharge*).

Di samping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut:

- (1) Karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya;
- (2) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri, dan
- (3) Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan wawancara keluar (*exit interview*) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

(Burack, 1993) mengingatkan bahwa pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya.

Untuk itu, dalam penerapan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak

berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok. Ada beberapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar.

(Robert F. Hopkins, 1996). yaitu:

- (1) Disiplin manajerial,
- (2) Disiplin tim,
- (3) Disiplin diri.

Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar akan berpengaruh terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

2.2.2.2. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Edwin (1994:144) untuk merumuskan secara tepat disiplin kerja yang baik merupakan hal yang sulit, karena disiplin kerja seharusnya didasarkan pada kesadaran diri sendiri dan bukan karena keterpaksaan. Indikator pengukuran kedisiplinan kerja adalah :

1). Absensi

Faktor absensi ini menduduki peringkat pertama terhadap pelanggaran peraturan di antara beberapa faktor lainnya. Banyak sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja akan mencerminkan disiplin atau tidaknya karyawan. Untuk menghitung tingkat absensi sebagai berikut :

Jumlah Hari Kerja Yang Hilang

Absensi = $\frac{\text{Jumlah Hari Kerja + Jumlah Hari Kerja Yang Hilang}}{\text{Jumlah Hari Kerja}}$ X 100%

Jumlah Hari Kerja + Jumlah Hari Kerja Yang Hilang

2). Adanya Kelembatan-Kelambatan Kerja

Adanya kelambatan-kelambatan kerja diluar kebiasaan dapat menunjukkan menurunnya disiplin kerja yang umumnya disebabkan oleh kemalasan tenaga kerjanya. Bila kemalasan ini semakin berlarut-larut akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja yang dihasilkan.

3). Terjadinya Kesalahan-Kesalahan Kerja

Sering terjadinya kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, mungkin juga disebabkan oleh faktor-faktor diluar manusianya seperti kesalahan dari sitem materialnya, kerusakan mesin-mesin, dan sebagainya. Namun bila penyebabnya ternyata bukan faktor-faktor tersebut, maka perusahaan perlu meneliti tenaga kerja yang bersangkutan, dimana, kesalahan-kesalahan kerja tersebut mungkin terjadi karena tidak adanya ketenangan dalam bekerja atau mereka bosan dengan pekerjaannya.

Jadi dapat dikatakan “Kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.2.2.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Nitisemito, 1996:214) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai ada lima yaitu:

- 1) Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Pegawai Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya.

- 2) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

- 3) Kesejahteraan.

Kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

- 4) Ancaman.

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

5) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan menurut (Hasibuan, 2002:194) sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena 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 mengerjakannya dan sebaliknya, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan panutan dan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus member contoh yang baik, dengan demikian maka kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

c. Balas jasa

Dengan adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka dapatkan kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa semakin baik besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya ego karyawan dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan baik pula.

e. Pengawasan

Pengawasan yang melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan karena atasan terus aktif dan langsung mengawasi perilaku dan prestasi kerja bawahannya sehingga atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang namun sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di

informasikan secara jelas kepada seluruh karyawan, hukuman yang diberikan bersifat mendidik serta menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani dan tegas dalam bertindak untuk menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan sehingga akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan

2.2.2.4. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut Rivai (2004:450) : "Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi".

Sedangkan sanksi pelanggaran kerja menurut Rivai (2004:450), adalah “Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi’.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis ;
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi Pelanggaran sedang, dengan jenis ;
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis ;
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan

2.2.2.5. Disiplin Kerja Dalam Konsep Islam

Dalam Al-Qur’an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “*kasaba*”, “*shana ‘a*” dan “*‘amala*” dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain

bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal [QS. at-Taubah (9): 105, an-Nisa' (4): 32 dan Fathir: 8].

Sesuai dengan Firman Allah dalam QS az-Zariyat (51): 56 yaitu penciptaannya manusia adalah untuk beribadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya tidaklah terbatas pada ibadah *mahdah* seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhai oleh Allah SWT termasuk di dalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT. Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT [QS.at-Taubah (9): 105].

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.*

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti

bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak [QS. an-Nahl 97]:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

[QS. Al Huud 15] :

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيٰوةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

“Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”

Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja.

Dengan demikian difahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai “*ubudiyah*”.

Adapun Hadist tentang Disiplin Kerja :

عَنْ شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ قَالَ نَتَّانِ حَفِظْتُهُمَا عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلِيَجِدَّ أَحَدُكُمْ سَفْرَتَهُ فَلْيُرِّحْ ذَبِيحَتَهُ

Hadist ini diriwayatkan oleh: Nasai 4329, 4335, 4336, 4337, 4338, Abu Dawud: 2432, IbnMajah: 3161, Ahmad: 16490, 16506, 16516, dan Darmini: 1888.

Artinya :“ Dari Syaddad bin Aus, ia berkata: “Ada dua perkara yang selalu saya ingat dari Rasulullah saw, beliau bersabda: “Sesungguhnya Allah swt. mewajibkan kalian untuk selalu melakukan perbuatan secara ihsan (baik, professional), (bahkan) apabila kalian hendak melakukan hukuman qishah (pembunuhan), maka kalian harus melakukannya secara baik (professional). Demikian juga ketika kalian hendak menyembelih binatang, maka lakukanlah dengan baik, dengan menajamkan pisau dan menyembelihnya dengan pelan (tanpa adanya siksaan).”

Keterkaitan penjelasan hadist tersebut dengan pembahasan tentang disiplin kerja adalah yaitu isi ataupun kandungan hadist tersebut yang mewajibkan kita untuk professional dalam bekerja. Profesional di sini apabila disangkutkan dengan penelitian yang saya kerjakan, adalah professional dalam bekerja. Karena professional termasuk dalam pembahasan disiplin kerja. Maka apabila kita melaksanakan suatu pekerjaan, kita haruslah melakukannya dengan professional dan disiplin dalam pekerjaan tersebut.

2.2.2.6. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Karyawan merupakan sumber daya potensial bagi perusahaan, karena keberhasilan sebuah organisasi tidak bisa terlepas dari adanya dukungan dari karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Orang yang baik akan selalu memperhatikan keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya.

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh (Nitisemito,1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya keterkaitan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplin karyawan. Menurut (Nitisemito,1988), dari beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, kesejahteraan merupakan faktor yang dapat dipenuhi oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, yang selanjutnya akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan atau pekerjanya. Jika kecintaan pekerja semakin baik terhadap pekejaannya, maka disiplin itu perlu imbang, yaitu salah satunya adalah tingkat kesejahteraan yang dimaksud, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi mereka dapat hidup layak, dengan kelayakan hidup ini mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-

tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin.

Kesejahteraan ini merupakan salah satu contoh saja di antara beberapa aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi mereka kurang dapat hidup dengan layak, sehingga mereka menjadi kurang tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya akan mengurangi kecintaannya terhadap perusahaan dan pada gilirannya akan terjadi pelanggaran-pelanggaran peraturan oleh para karyawan atau tindakan-tindakan tidak disiplin dengan kata lain kedisiplinan karyawan menjadi buruk.

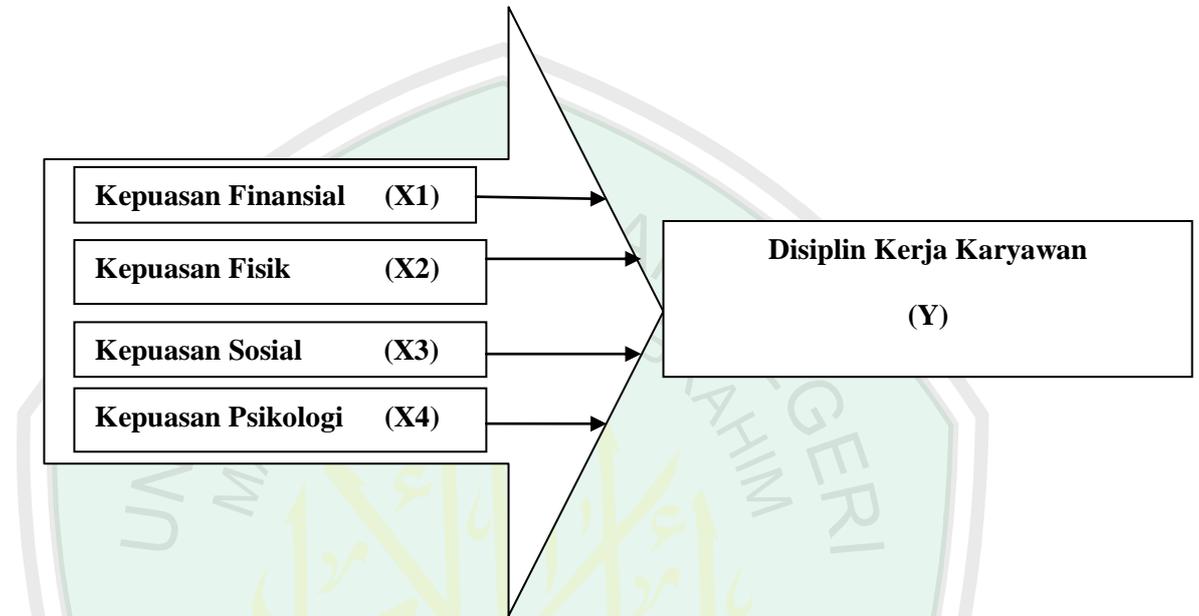
2.3 Model Konseptual

Gambar 2.1



2.3.1 Model Hipotesis

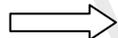
Gambar 2.2



Keterangan:



Pengaruh secara parsial X_i terhadap variabel Y



Pengaruh secara simultan variabel X_i terhadap variabel Y

2.3.2 Hipotesis penelitian

1. Diduga Variabel Kepuasan Finansial (X1), Kepuasan Fisik (X2), Kepuasan Sosial (X3), Kepuasan Psikologi (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.
2. Diduga Variabel Kepuasan Finansial (X1), Kepuasan Fisik (X2), Kepuasan Sosial (X3), Kepuasan Psikologi (X4) secara parsial mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

3. Diduga Variabel Kepuasan Finansial (X1), merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan di Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

