

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut ini :

Menurut Hasibuan (2006:44) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin

menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2006:278) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan menaati dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:89) Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

a. Besar kecil pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karkter antara yang satu dengan yang lain.

3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara Prabu (2013:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu :

- a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggekan

pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

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

4. Pendekatan Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara Prabu(2013:130) ada tiga pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau perasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.

4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

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

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan ,dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa.

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
3. Disiplin ditujukan untuk perusahaan perilaku yang lebih baik
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut singodimejo dalam Edy Sutrisno(2011:94) indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja.

6. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Harvard business essentials dalam wibowo (2014:188) penilaian kinerja suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerjaan individu melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk

rencana pengembangan yang efektif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan mengintisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran.

Menurut Dessler (2010:210) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Menurut Handoko (2010:57) penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam organisasi nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pengertian penilaian kinerja yang telah dikemukakan dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan mengetahui prestasi kerja yang dapat dicapai setiap

karyawan .prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedangkan penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

7. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Noe (2011:145) ada tiga tujuan organisasi dalam melaksanakan penilaian kinerja antara lain:

a. Tujuan strategis

Tujuan strategis berarti penilaian kinerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Hal ini hanya dapat terjadi jika ada kaitan antara perilaku yang ditampilkan karyawan dengan tujuan perusahaan proses penilaian kinerja dimulai dari mendefinisikan hal-hal apa saja yang diharapkan oleh perusahaan dari masing-masing karyawan. Proses ini mengukur kinerja masing-masing karyawan untuk mengidentifikasi sampai sejauh mana harapan perusahaan itu telah tercapai dan harapan mana yang belum terpenuhi. Hal ini mungkin perusahaan mengambil langkah-langkah perbaikan seperti pelatihan, pemberian insentif atau tindakan disiplin. proses penilaian kinerja hanya akan mencapai tujuan strategis dari perusahaan hanya apabila pengukuran yang dilakukan berhubungan dengan tujuan organisasi dan apabila tujuan dan umpan balik dari hasil penilaian kinerja dikomunikasikan kepada masing-masing karyawan.

b. Tujuan administrasi

Tujuan administrasi dari proses penilaian kinerja termasuk kedalam bagaimana cara perusahaan dalam menggunakan sistem tersebut dapat menyediakan informasi yang berguna dalam mengambil keputusan sehari-hari tentang upah/gaji, manfaat (*benefit*) dan program penghargaan lainnya. Proses penilaian kinerja dapat juga mendukung perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pensiun karyawan, pemberhentian karyawan ataupun dalam proses seleksi karyawan karena proses penilaian kinerja mendukung proses administrasi ini, maka penilaian kinerja dapat memiliki dampak yang tinggi terhadap masa depan karyawan didalam perusahaan tersebut. Disisi lain para manager harus siap dengan kondisi-kondisi dimana mereka tidak nyaman dalam melakukan penilaian kinerja apalagi pada saat-saat seperti hasil dari penilaian bersifat negatif, peningkatan upah/gaji yang mengecewakan, dan sebagainya.

c. Tujuan pengembangan

Tujuan pengembangan dari penilaian kinerja berarti penilaian kinerja dijadikan dasar untuk menentukan jenis-jenis pengembangan(pengetahuan dan keterampilan) yang dibutuhkan oleh masing-masing karyawan. Hal ini dapat disampaikan manager dalam sesi umpan balik kepada karyawan.hal ini juga dilakukan kepada karyawan yang memenuhi target dari perusahaan karena karyawan akan merasa lebih dihargai apabila hasil yang mereka dapat diberikan umpan balik. Penilaian kinerja yang efektif membuat karyawan menyadari kekuatan dan kelemahannya dan wilayah-

wilayah yang harus mereka kembangkan lagi. Meskipun pembicaraan mengenai kelemahan karyawan seperti tidak nyaman, namun hal itu perlu dilakukan untuk memenuhi tujuan pengembangan dari penilaian kinerja.

8. Metode Penilaian Kinerja

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Rivai veithzal (2008:423) yaitu pendekatan yang berorientasi adalah sebagai berikut :

1. Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Teknik –teknik penilaian penilain ini meliputi:

a. Skala Peringkat

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, di mana para penilai diharuskan melakukan masalah suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

b. Daftar Pertanyaan

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Penilai tinggal memilih kata atau pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan

c. Metode dengan pemilihan terarah

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

d. Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan pemilihan yang berdasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurung waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan tertentu.

g. Pendekatan evaluasi komparatif

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung

pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini meliputi:

a. Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatandan kelemahannya.sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

b. Manajemen berdasarkan sasaran

Management by objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan supervisor bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja

c. Penilai secara psikologis

Penilai secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis

d. Pusat penilaian

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

9. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2008:268) indikator-indikator penilaian kinerja anantara lain yaitu:

1. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut mengenai uraian pekerjaannya

2. Kejujuran

menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik untuk dirinya sendirimaupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. Ketaatan

Karyawan mentaati segala peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

4. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasana yang digunakannya,serta perilaku kerjanya.

10. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasa kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan

kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Darmawan (2013:57) kepuasan kerja adalah merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku lainnya

11. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Edy susrisno (2009:77) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama berkerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, pemeliharaan, kantin, dan tempat parkir

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini

adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

12. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki dalam Sunyoto (2012:87) mengatakan bahwa teori kepuasan kerja ada tiga macam antara lain yaitu:

1. Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja tergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu merasa tidak puas.

3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu :

1. Faktor pemeliharaan, yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seseorang karyawan yang terdiri atas yaitu:
 - a. Kebijakan perusahaan
 - b. Supervisi
 - c. Hubungan antara pribadi
 - d. Kondisi kerja
 - e. Gaji
2. Faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri dari:
 - a. Keberhasilan Pelaksanaan
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
 - e. Pengembangan potensi individu
3. Teori Keseimbangan
Adapun komponen dari ini adalah input, outcome dan compensation person. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.
4. Teori pandangan kelompok
Kepuasan kerja tergantung pada pandangan dan pendekatan kelompok yang oleh karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan

akan merasa puas jika hasil kerja sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan kelompok acuan.

13. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003:95) anantara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memilih elemen yang memuaskan

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang berbagai akibat dari pelaksanaan kerja , apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan .

4. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1	Ahmand Alim Vol.1 No.2 Juni 2013	Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Bumi Barito Cabang Banjarmasin	Dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan sebesar 46,4% terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bumi Barito Cabang Banjarmasin
2	Ika Rohana Vol.24 No.2 Juli 2015	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilaya Malang	Dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh Penilaian kinerja sebesar 47,9% terhadap kepuasan kerja dan Prestasi Kerja Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilaya Malang

C. Kerangka Konseptual

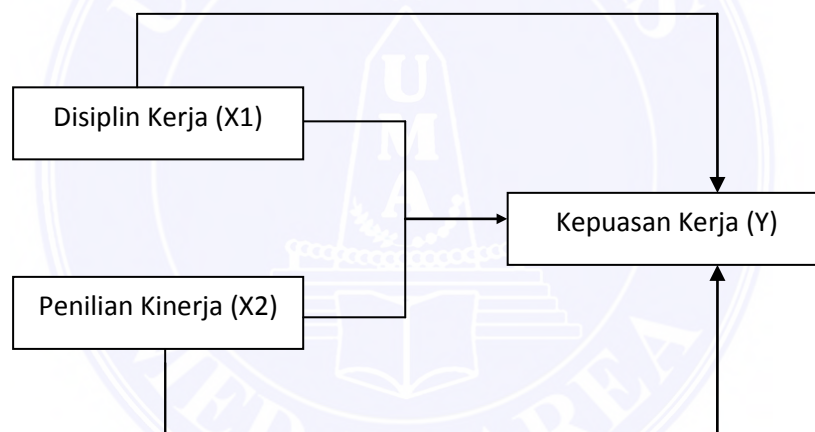
Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambahkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terjujutnya tujuan organisasi.

Menurut Heri Simamura dalam Mulyadi (2015:105) Penilaian Kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2011:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan Berdasarkan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu permasalahan yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Sesuai dengan permasalahan, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan

2. Penilaian Kinerja Berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS I Medan
3. Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Berpengaruh Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Pertamina (persero) UPMS I Medan.

