

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2005) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Faslah (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Penelitian dari Trianto dan Toto (Ananta & Adnyani, 2016) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Lateiner dan Levine (1985) berpendapat bahwa

disiplin kerja merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan juga tingkah laku karyawan.

Helmi (1996) mengatakan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku dan keinginan untuk menaati semua peraturan dari perusahaan berdasarkan kesadaran dirinya sendiri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dari perusahaan. Sikap disiplin kerja ditandai dengan berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Karyawan yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh terhadap peraturan secara kaku namun juga memiliki kehendak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada. Hal yang senada disampaikan oleh Hasibuan (Liyas & Primadi, 2017) disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Newstrom dan Keith (1985) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki bentuk yang berbeda-beda. Disiplin preventif berupa pemberitahuan tentang peraturan apa saja yang harus ditaati dan apa sanksi yang akan diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Pemberian sanksi setelah tindakan pelanggaran peraturan adalah bentuk dari disiplin korektif. Pemberian sanksi yang berat akan diberikan kepada

karyawan yang melanggar peraturan berulang kali adalah bentuk dari disiplin progresif.

2. Aspek Disiplin Kerja

Disiplin kerja perusahaan atau instansi dapat dikatakan baik menurut Lateiner dan Levine (1985) jika terdapat faktor:

a. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba. Contohnya seperti datang tepat waktu ke kantor dan pulang sesuai waktunya.

b. Ketaatan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Contohnya tidak melanggar aturan dengan berpakaian sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan.

c. Kemampuan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan

yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan. Contohnya jika diberi kendaraan dinas, hendaknya dirawat sebaik mungkin agar kondisinya tetap bagus.

- d. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mempunyai semangat kerja yang baik

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan dengan bersemangat. Berkonsentrasi dan bersungguh-sungguh ketika bekerja dan tidak menunda pekerjaan agar selesai sesuai dengan target. Contohnya jika ada tugas yang diberikan kepada karyawan, karyawan tersebut akan mengerjakannya dengan sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan tenggat waktu yang diberikan.

Amriany, Probowati dan Atmadji (Noviati, 2015) mengatakan ada beberapa aspek disiplin kerja yaitu kehadiran di waktu kerja, memenuhi perintah, produktivitas kerja, dan penggunaan seragam. Menurut Prijodarminto (Darmanto & Harahap, 2015), disiplin akan membuat seseorang bisa membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan. Disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu:

- a. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga hal tersebut

menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.

- c. Bersikap atau berkelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Berdasarkan aspek-aspek yang teliti ulas di atas, aspek dari Lateiner dan Levine adalah aspek yang paling cocok digunakan dalam penelitian ini. Aspek lain yang diulas dijadikan contoh dan perbandingan serta pendalaman teori.

3. Faktor Disiplin Kerja

Menurut Steers (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (faktor intrinsik) dan faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik), yaitu:

a. Faktor dari dalam individu (faktor intrinsik)

1) Kepribadian

Kepribadian dari para karyawan tentunya dapat menentukan perilaku disiplin kerja. Selain itu, faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, persepsi tersebut dapat mempengaruhi performansi kerja karyawan, dalam hal ini disiplin kerja dari diri karyawan akan terbentuk melalui kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.

2) Semangat kerja

Semangat kerja dapat pula terbentuk bila karyawan benar-benar mampu mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan

begitu, apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, maka dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada karyawan akan dilakukan dengan sebaik mungkin dan cepat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pelaksanaan tugas tersebut didapatkan melalui disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Adanya disiplin juga menimbulkan kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan terhadap setiap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

3) Motivasi kerja

Motivasi kerja sebagai faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu (motivasi kerja intrinsik) dalam hal tersebut yaitu dengan adanya perasaan bangga dari dalam diri karyawan terhadap pribadi dan organisasi tempat karyawan bekerja sehingga hal tersebut akan membangun kepercayaan dalam diri karyawan di tempatnya bekerja. Sedangkan, faktor dari luar individu (motivasi kerja ekstrinsik) yaitu adanya penghargaan dan pujian dari atasan, hal tersebut bisa dijadikan reward (penghargaan) untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Penghargaan dan pujian yang karyawan dapat dari atasan maupun organisasinya akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dimasukkan sebagai faktor dari dalam diri individu dan faktor dari luar individu. Kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri individu (kepuasan kerja intrinsik) yaitu arti dari pekerjaan itu sendiri bagi karyawan. Adanya kepuasan kerja yang tumbuh dalam diri karyawan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja secara sukarela tanpa adanya paksaan dari organisasi, sedangkan yang merupakan faktor dari luar individu (kepuasan kerja ekstrinsik) berupa gaji yang cukup maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya (Wexley & Yukl, 1998).

b. Faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik)

1) Kepemimpinan

Keteladanan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dan memberi efek yang positif dalam menegakkan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Pada saat karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pimpinan diharapkan juga menaati peraturan yang berlaku sebagai role model (panutan) bagi karyawan yang dipimpinnya. Karyawan akan melihat, merasakan, dan mengevaluasi terhadap sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Oleh karena itu, karyawan akan terpacu untuk lebih disiplin kerja maupun tidak disiplin kerja dalam organisasinya.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berpengaruh pada perilaku disiplin kerja dapat dikatakan sebagai lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan cultural dan social tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Lingkungan selain memberikan rangsangan terhadap individu untuk berperilaku, termasuk perilaku tidak disiplin juga memberikan tekanan terhadap individu seperti tuntutan yang berlebihan dari lingkungan (rekan kerja, organisasi, pekerjaan masyarakat dan sebagainya). Lebih jauh hal ini dapat membawa pada situasi yang merangsang timbulnya perilaku tidak patuh, melanggar aturan, dan kurangnya rasa tanggung jawab.

Singodimedjo (Yesi, 2017) juga menambahkan faktor ekstrinsik atau dari luar individu yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Karyawan cenderung mematuhi peraturan bila merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting karena sikap, sifat dan tindakan pimpinan akan menjadi pedoman bagi karyawan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan,

bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) 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.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor dari dalam individu dan dari luar individu dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja seseorang di tempat bekerja. Kedisiplinan kerja akan terwujud apabila faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas terdapat pada diri karyawan dan lingkungan bekerja. Sedangkan kepuasan kerja sendiri masuk dalam faktor yang mempengaruhi dari dalam diri individu atau intrinsik.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Tirmizi, Malik dan Mahmood-ul-Hasan (Khan, Khan, Nawaz & Qureshi, 2016) menjelaskan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan positif atau negatif dari karyawan tentang pekerjaan karyawan tersebut. Bentuk dari perasaan tersebut berupa sikap atau emosi karyawan terhadap tugas-tugasnya serta kondisi fisik dan sosial dari tempat kerja, misalnya, dari perspektif teori dua-faktor Herzberg dari isi pekerjaan (yaitu prestasi, tanggung jawab, pengakuan dll) adalah motivator, yang mengarah pada hubungan kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal senada dikemukakan oleh Hasibuan (Genapathi, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Spector (2000), kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan secara keseluruhan serta berbagai aspek di dalamnya. Istilah sederhananya, kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan dan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana karyawan tidak menyukai pekerjaan itu di perusahaan.

Luthans (2011) mengatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan itu menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Hal ini diakui di bidang perilaku organisasi bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang paling penting dan

sering dipelajari. Robbins (Toban & Sjahrudin, 2016) menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan akan menunjukkan sikap negatif. Luthans (Toban & Sjahrudin, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa poin kunci: (1) kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat dirasakan karena kepuasan kerja adalah masalah emosi atau respon dari karyawan dari situasi kerja yang dihadapi, (2) kepuasan kerja mengacu pada hasil kesesuaian kerja yang diperoleh dengan harapan karyawan, dan (3) kepuasan kerja berkaitan erat dengan masalah; pekerjaan karyawan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan dari supervisi dan rekan kerja. Kepuasan kerja sangat tergantung pada perbedaan antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, termasuk lingkungan kerja. Seorang karyawan akan puas jika harapannya pada pekerjaan termasuk lingkungan kerja terwujud.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perilaku yang diberikan karyawan sebagai bentuk respon dari hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Respon yang diharapkan dari perusahaan tentunya respon baik dan positif agar motivasi karyawan semakin meningkat.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Spector (2000) mengatakan ada sembilan aspek kepuasan kerja yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang secara periodik berdasarkan pada standar yang telah ditentukan perusahaan (Baharudin, Alhabsyi & Utami, 2012).

b. Promosi

Promosi ini harus dilakukan secara adil agar setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.

c. Supervisi

Karyawan menyukai atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada karyawan.

d. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan akan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e. Penghargaan

Setiap karyawan ingin kerja keras dan pengabdian yang telah dilakukan untuk kemajuan perusahaan dapat dihargai dengan semestinya.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti birokrasi dan beban kerja berkaitan dengan kepuasan kerja.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain serta suasana kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan kerja.

h. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja terhadap hal yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk mengekspresikan kreatifitas dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan dan tanggung jawab.

i. Komunikasi

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam perusahaan dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Luthans (2011) menjelaskan ada lima aspek kepuasan kerja yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Tentang bagaimana karyawan memberi pandangan tentang aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan

tersebut bisa memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggungjawab. Misalnya karyawan yang diberi kesempatan untuk menambah kemampuan atau mengembangkan dirinya di perusahaan akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya dan akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

b. Pemberian gaji dan upah

Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pemberian gaji dan upah yang diterima dari perusahaan. Karyawan ingin mendapatkan gaji dan upah yang sesuai dengan harapannya. Misalnya, seorang karyawan diberikan bonus tambahan oleh perusahaan setelah karyawan tersebut berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan yang membuatnya harus lembur.

c. Penyelia (supervisi)

Kepuasan yang didapatkan oleh karyawan dari pengawasan atau supervisi yang ada di pekerjaannya serta bagaimana pengawas dapat memberikan bantuan teknis, dukungan perilaku, dan selalu memberikan komentar positif maupun negatif kepada karyawan untuk membantu karyawan menjadi lebih baik lagi. Misalnya ketika karyawan tersebut menemui masalah di pekerjaannya, namun karyawan memiliki atasan yang bisa membantunya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Rekan Kerja

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, memiliki rekan kerja dengan sikap dan nilai-nilai yang sama baiknya dengan karyawan tersebut, selalu memberi dukungan secara sosial, serta kooperatif dan ramah. Rekan kerja disini adalah rekan sesama karyawan atau supervisor. Misalnya saat karyawan mengalami kesulitan pada pekerjaannya, rekan kerjanya dapat membantu memberikan dukungan semangat atau motivasi dan dapat diajak diskusi mengenai pekerjaan tersebut.

e. Promosi Pekerjaan

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk maju dalam perusahaan tersebut. Misalnya karyawan yang memiliki hasil penilaian memuaskan dalam beberapa waktu berturut-turut akan diberikan promosi atau kenaikan jabatan.

Berdasarkan uraian tentang aspek kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kesatuan dari aspek-aspek yang mendukung tercapainya harapan dari karyawan dan bisa membuat karyawan dapat beraktualisasi diri dengan baik di perusahaannya. Dukungan dari aspek-aspek diatas akan menimbulkan perasaan puas dan membuat karyawan memberikan respon positif kepada pekerjaannya.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku taat pada peraturan dan norma yang berlaku secara sadar oleh karyawan di perusahaan. Perilaku tersebut muncul

tanpa paksaan dan karena adanya motivasi dari dalam diri (Hasibuan, 2005) Salah satu faktor dari dalam diri karyawan yang bisa mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah kepuasan kerja (Steers, 1985). Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menyebabkan karyawan bertindak semakin baik di dalam perusahaan. Salah satunya dalam bidang kedisiplinan.

Ilahi, Mukzam & Prasetya (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (Ilahi, Mukzam & Prasetya, 2017) yang menyatakan jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan begitu juga bila sebaliknya. Maryadi (Ilahi, Mukzam & Prasetya, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan sibuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan dan memberikan sikap serta perilaku yang positif. Salah satunya dengan menaati segala peraturan yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja memiliki sembilan aspek diantaranya gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, prosedur peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri serta komunikasi. Aspek-aspek ini mewakili hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Aspek gaji dan tunjangan tambahan memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja menurut penelitian Ayu (2012). Gaji adalah bentuk

penghargaan dari perusahaan kepada karyawan berbentuk uang yang diberikan rutin setiap bulannya, sedangkan tunjangan tambahan adalah penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan berupa jasa atau non uang. 81% dari subjek penelitian Ayu (2012) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan mempunyai dampak positif terhadap naiknya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan kompensasi yang telah diterima memiliki sikap disiplin yang lebih baik karena kebutuhan karyawan tersebut akan kompensasi telah terpenuhi.

Aspek supervisi atau pemimpin juga memiliki pengaruh terhadap tercapainya kedisiplinan. Sutrisno (2009) mengungkapkan keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka pemimpin harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya dalam perusahaan.

Pada aspek rekan kerja, penelitian Amelia dan Widawati (2014) menunjukkan hasil bahwa rekan kerja memiliki kontribusi sebesar 27,4% dalam tercapainya kedisiplinan kerja. Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara rekan kerja dengan kedisiplinan kerja. Interaksi yang terjadi kepada sesama karyawan akan menciptakan suasana kerja tertentu

yang dipengaruhi hal-hal lain dalam pekerjaan. Suasana kerja yang baik akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Perasaan puas ini yang menjadi salah satu faktor karyawan menjadi disiplin di perusahaan.

Aspek komunikasi juga memiliki pengaruh terhadap tercapainya kedisiplinan kerja. Pada penelitian Suaip dan Astuti (2015) menyatakan bahwa komunikasi yang kurang antar karyawan serta atasan menyebabkan kedisiplinan kurang terlaksana dengan baik di perusahaan tersebut. Kurangnya koordinasi, rapat rutin serta intruksi dan informasi yang kurang jelas membuat karyawan melakukan tindakan indisipliner terus menerus. Komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan akan memudahkan tindakan teguran kepada karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin serta pencegahan atau imbauan kepada karyawan lain agar tidak melakukan hal yang sama.

Aspek pekerjaan itu sendiri memiliki peran dalam tercapainya kedisiplinan kerja menurut penelitian Amelia dan Widawati (2014). Karyawan yang selalu dinilai kurang baik pekerjaannya namun tidak mendapat umpan balik agar karyawan dapat memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi lagi membuat karyawan merasa tidak berharga dalam pekerjaan sehingga karyawan tidak memunculkan sikap disiplin. Sedangkan karyawan yang mendapat pujian atas hasil kerja yang baik atau bahkan mendapat *reward* akan memunculkan sikap patuh terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tania & Sutanto (2013) tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan

kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya. Hal ini berarti jika seseorang telah mendapatkan kepuasan kerja, individu tersebut akan semakin terpacu untuk melakukan hal yang lebih baik lagi bagi dirinya dan perusahaannya. Karyawan tersebut merasa segala harapannya dalam pekerjaan telah dipenuhi oleh perusahaan. Respon emosi yang diberikan kepada perusahaan pun akan positif sehingga karyawan tidak akan melakukan hal-hal negatif seperti menyalahi aturan yang ada di perusahaan. Kedisiplinan kerja pun akan terlaksana dengan baik.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap disiplin kerja di Perusahaan X. Hal tersebut berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kedisiplinan kerja di perusahaan tersebut.