

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian MSDM

Menurut Hasibuan (2007:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2007:11) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sebelum membahas kepuasan kerja lebih jauh, ada baiknya terlebih dahulu kita mengetahui beberapa pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Hasibuan (2007:202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Menurut Yukl dalam Usman (2011:498) “kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang

menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan tentang pengertian kepuasan kerja yaitu suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punya untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007:203) ada 7 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Usman (2011:497) kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antar pribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini akan dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Kepuasan karyawan terhadap gaji
2. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya
3. Kepuasan karyawan terhadap teman kerja

4. Kepuasan karyawan terhadap fasilitas
5. Kepuasan karyawan terhadap pimpinan

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pengertian kedisiplinan menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2007:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Siagian (2003:305) “disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Menurut Thoha (2005:76) “disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar”.

Dari berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik kesimpulan mengenai disiplin kerja sebagai berikut: disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan. Untuk menciptakan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Sama halnya dengan pendapat para ahli di atas, Siagian (2003:305) mengatakan bahwa pembagian kegiatan disiplin ada 2 yaitu:

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikarenakan sanksi disipliner.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para karyawan untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja karyawan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:195) ada 7 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan

Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam atau mengukur disiplin kerja karyawan. Menurut Haries (2006:21) “indikator disiplin kerja dapat diukur dengan variabel-variabel dibawah ini:

1. Ketaatan pada peraturan
2. Kepatuhan terhadap perintah pimpinan
3. Kesanggupan menerima sanksi

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, maka peneliti mengambil beberapa indikator yang akan peneliti gunakan untuk menilai atau mengukur disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Ketaatan pada peraturan
2. Kehadiran
3. Ketepatan hadir dalam ruangan
4. Ketepatan penyelesaian tugas
5. Kepatuhan terhadap pimpinan

2.4 Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangannya pada masa yang akan datang.

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian.

Menurut Hasibuan (2007:94) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Dari pengertian prestasi kerja diatas, penulis dapat menarik kesimpulan tentang pengertian prestasi kerja karyawan yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketetapan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangannya di masa yang akan datang.

2.4.2 Ukuran-ukuran Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:95) unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerja sama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab

Menurut Flippo dalam Sariyathi (2007: 61-62) pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian:

1. Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, maka penulis mengambil kesimpulan tentang beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan. Seberapa besar kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Daya

Kobelco Contruction Machinery Indonesia Cabang Palembang, yaitu sebagai berikut:

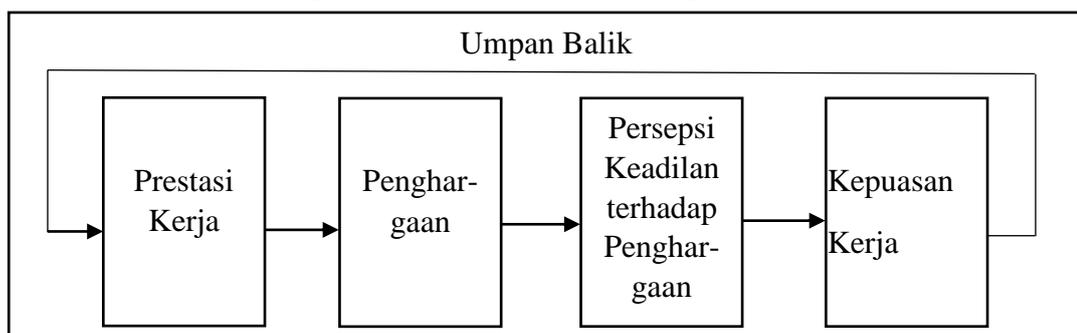
1. Kualitas kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Kreativitas
4. Kerja sama
5. Tanggung jawab

2.5 Hubungan Antara Prestasi dan Kepuasan Kerja

Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap hanya sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan motivator kuat. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Masalah pokok hubungan di atas adalah apakah kepuasan kerja mengarahkan ke pelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan. Dalam kenyataannya, banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya.

Gambar 2.1
Hubungan Antara Prestasi dan Kepuasan Kerja



Seperti ditunjukkan dalam gambar 2.1, prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi kerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

Menurut Strauss dan Sayles dalam (Handoko:196), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.