

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Menurut Robbins (2003: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Luthan (2006: 230) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman”. Menurut Siagian (2001: 295) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Menurut Mathis dan Jackson (2001: 98) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Teori Kepuasan Kerja

Teori Hasibuan (2002 : 203) yaitu :“Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah”.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, gaji, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

Frederick Herzberg dalam Luthans (2006: 283) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor *hygiene* yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja.

b. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam (dalam Sunarto, 2003: 78). Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

Sunarto (2003: 78) mengemukakan bahwa, *input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*). Kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan

input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

Berdasarkan uraian mengenai teori kepuasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah ungkapan perasaan yang dirasakan oleh pegawai terhadap apa yang telah dicapai (dari ruang lingkup pekerjaan) maupun hal yang mampu mendorong tercapainya pekerjaan itu sendiri (di luar ruang lingkup pekerjaan). Di sisi lain, kepuasan kerja dapat dilihat dari usaha pegawai dalam membuat perbandingan mengenai pekerjaan yang telah dihasilkannya dengan pekerjaan orang lain.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), terdapat ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbins (2010: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi atau menentukan kepuasan kerja adalah :

a. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasilnya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang sangat kurang menantang dapat menciptakan rasa frustrasi dan kegagalan. Kebanyakan pekerja akan merasa puas pada kondisi tantangan yang sedang.

b. Ganjaran yang pantas

Pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang bersifat adil, tidak bermakna ganda, dan sejalan dengan harapan mereka. Upah dapat menghasilkan kepuasan jika didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan secara umum. Pekerja berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Pekerja akan merasa puas jika keputusan promosi dibuat secara adil. Kepuasan kerja bersifat dinamis, artinya perasaan puas akan berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dialami individu.

Kepuasan kerja secara khusus mengacu kepada sikap seorang pegawai. Misalnya karena kenaikan pangkat atau gaji yang diperolehnya. Kepuasan kerja dapat pula menggambarkan sikap secara keseluruhan atau mengacu kepada bagian dari pekerjaan seseorang.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Setiap individu yang masuk kesuatu lingkungan kerja membawa kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Kebutuhan itu kemudian menjadi pendorong baginya untuk berusaha mencapai tujuan. Apabila kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan terpenuhi ia akan merasa puas. Jika kebutuhan itu tidak terpenuhi, ia akan mengalami ketidakpuasan. Kepuasan mempunyai arti penting bagi pegawai dan perusahaan, terutama karena mencipakan keadaan positif dilingkungan pekerjaan.

Pekerja peduli akan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam bekerja. Studi yang banyak dilakukan menunjukkan bahwa pekerja menyukai lingkungan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Pekerja juga menyukai tempat bekerja yang dekat dengan tempat tinggalnya, fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan yang memadai.

d. Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja yang ramah menghantar kekepuasan kerja yang meningkat termasuk pula penyelia yang bersikap ramah dan menawarkan pujian untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk sebagian pekerja, kerja juga mengisi akan kebutuhan interaksi sosial dan bukan sekadar uang atau prestasi dari hasil kerja. Rekan kerja yang mendukung dan kooperatif, akan sangat

membantu pekerja merasa puas. Disamping itu, perilaku atasan juga merupakan faktor determinan dari kepuasan kerja.

e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seseorang individu terpuaskan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2010: 147), yang menyatakan bahwa pegawai yang terpuaskan akan lebih produktif daripada pegawai yang tidak terpuaskan. Masih menurut Robbins (2010: 149-150), kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh kepada tiga aspek berikut :

- 1) Produktivitas pegawai: bekerja adalah suatu jawaban atas pertanyaan tentang bagaimana cara memenuhi kebutuhan atau kepuasan. Dalam suatu situasi, bila kebutuhan sudah terpenuhi, maka penilaian individu bergeser kearah perasaan puas. Kepuasan kerja bersifat individual, yakni hasil pengukuran kepuasan kerja berbeda pada setiap pekerja. Situasi ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh pada diri pekerja, baik hasil fisik maupun psikis, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Korelasi kepuasan kerja dengan kinerja lebih awal pada pegawai tingkat tinggi, jadi hubungan lebih relevan untuk individu-individu dalam posisi professional, penyelia, dan manajerial.
- 2) Kemangkiran pegawai: ketidakpuasan kerja dapat berakibat pada perasaan frustasi pada pekerja yang kemudian dapat memunculkan perilaku agresif, atau sebaliknya mereka menarik

diri dari interaksi dengan lingkungannya. Bentuk penarikan diri itu misalnya ingin berhenti, sering mangkir bekerja dan bentuk perilaku lain yang cenderung menghindar dari aktivitas organisasi. Pegawai yang tidak terpuaskan memiliki peluang lebih besar untuk tidak masuk kerja. Pekerja yang membolos mengakibatkan tertundanya pekerjaan, sehingga perlu diadakannya lembur bagi pekerja lain. Hal tersebut berarti perusahaan harus membayar biaya lembur. Jika seorang pekerja berhenti, akan membuat organisasi harus mencari orang lain untuk menggantikan posisi yang ditinggalkan.

3) Perputaran pegawai: Pegawai yang tidak terpuaskan, secara umum memiliki kemungkinan paling besar untuk keluar dari organisasi.

f. Disposisi genetik individual

Disposisi seseorang terhadap hidup positif atau negatif ditentukan oleh genetiknya, bertahan sepanjang waktu, dan dibawa serta kedalam disposisinya terhadap kerja.

Menurut Mangkunegara (2004: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

- b. Faktor pekerjaan yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan, promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Siagian (2010: 295) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Prestasi

Terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun hal itu tidak mudah.

- b. Kemangkiran

Terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran artinya pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya.

- c. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah adalah ketidakpuasan pada tempat kerja. Ukuran sebabnya bisa beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dan berbagai faktor lainnya.

- d. Usia

Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seseorang pegawai artinya kecenderungan yang sering terlihat bahwa semakin

lanjut tingkat usia pegawai tingkat kepuasan kerja pun biasanya semakin tinggi.

e. Tingkat Jabatan

Literatur ini memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung tinggi pula.

f. Besar Kecilnya Organisasi

Telah dimaklumi bahwa berkarya digunakan oleh manusia tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan material akan tetapi juga untuk memenuhi berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat mental, psikologi, sosial dan spiritual.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi melalui beberapa faktor :

- a. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang baik antara sesama pegawai dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dengan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan sebagainya.

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Instansi pemerintahan maupun swasta pada dasarnya menginginkan disiplin kerja yang tinggi dari setiap pegawai atau karyawan, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan tercapainya tujuan dalam visi dan misi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2007: 190), disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Handoko (2001: 208), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Kedisiplinan adalah “keadaan sikap seseorang yang tanggap, taat dan mengerti akan kewajiban-kewajiban serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. (Nawawi dan Hadari, 2005: 124). Dalam kaitannya dengan pegawai suatu perusahaan, maka kedisiplinan bagi mereka mutlak harus diwujudkan karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan kualitas produk, pelayanan dan merupakan usaha memenuhi kepuasan konsumen. Sehubungan dengan ini Muhajir (2002: 13) mengemukakan bahwa kedisiplinan pegawai dapat dicerminkan oleh beberapa indikasi, antara lain:

- a. Hadir di tempat kerja (kantor) tepat pada waktunya.
- b. Mengisi daftar hadir.
- c. Menggunakan jam kerja dengan baik.

d. Dalam bekerja mengacu pada kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Purba (2002:48), mengemukakan pendapatnya, bahwa: “disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas atau kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup. Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja atau pegawai terhadap tata aturan yang berlaku di tempat kerja”. Keadaan sikap disiplin pada seseorang pekerja atau pegawai, dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain:

a. Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Tidak jarang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berskala kecil, pengawasan kurang menjadi perhatian dari pihak pimpinan, sehingga kurang menjadi pelanggaran penggunaan jam kerja. Jika tanpa adanya pengawasan atau kontrol dari pihak atasan, maka besar kemungkinan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Proses kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang telah menjalankan jam kerja secara formal, maka waktu kerja telah ditetapkan, baik waktu memulai atau menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu ketepatan pegawai dalam kehadirannya di tempat kerja merupakan unsur penting, apakah proses kerja itu mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sebaliknya.

b. Melaksanakan program kerja dengan baik.

Baik dalam organisasi atau perusahaan yang telah memiliki struktur organisasi, maka jenis kegiatan atau pekerjaan harus dibagi secara

jelas. Masing-masing bagian bekerja dengan petunjuk atau prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pegawai atau bawahan harus bekerja sesuai dengan prosedur sehingga target-target yang direncanakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

c. Mentaati tata aturan yang berlaku di tempat kerja.

Pada setiap organisasi kerja baik dalam instansi pemerintah atau swasta, telah jelas diterapkan norma-norma kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian halnya pada suatu perusahaan, tentu di dalamnya terdapat sejumlah tata aturan yang dibuat untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dalam menegakkan disiplin kerja, maka tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan disiplin kerja perlu bimbingan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup dan termasuk di dalamnya perilaku pimpinan yang dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin kerja perlu adanya teladan pimpinan, karena teladan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan disiplin kerja, sebab pimpinan merupakan sebagai panutan dan mendapat sorotan paling besar dari para bawahannya. Dengan demikian apabila perusahaan ingin menegakkan disiplin kerja kepada para bawahannya, hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat pada waktunya, terutama pimpinan-pimpinan yang langsung berhubungan dengan pegawai tersebut.

Dengan teladan yang demikian, maka diharapkan pegawai akan dapat lebih disiplin, bukan sekadar takut akan hukuman akan tetapi karena segan atau sungkan kepada atasannya yang selalu datang tepat waktu.

Pasaribu (2002:49), mengemukakan pendapatnya bahwa:“sikap disiplin dalam diri seseorang mempunyai peran positif dalam menghadapi suatu tugas atau pekerjaannya. Dengan sikap disiplin ini seseorang akan mencurahkan perhatiannya terhadap apa yang dihadapi, baik dalam pengawasan maupun tidak dalam pengawasan”.

Kemudian Sudjana (2001:71) mengemukakan pendapatnya bahwa: “budaya disiplin harus ditanamkan kepada semua masyarakat Indonesia, misalnya seorang pegawai harus disiplin dan konsisten dengan tujuannya, pimpinan harus disiplin dalam mengatur bawahan, demikian pula dengan unsur-unsur masyarakat lainnya dengan tugas-tugas yang berbeda. Usaha membentuk bangsa yang sukses dapat dicapai melalui kedisiplinan yang telah tertanam dalam diri seseorang dan berperan besar dalam menjalankan norma-norma tertentu, baik dalam bekerja maupun dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku”.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat diambil pengertian bahwa dengan kedisiplinan, maka seseorang dapat berlaku sesuai dengan norma-norma atau tata aturan yang telah diharapkan. Dengan adanya sikap yang disiplin, maka seseorang tidak akan merasa berat di dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang

dimiliki seseorang dapat berperan serta dalam mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai suatu sikap positif yang dimiliki seseorang dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai. Menurut pendapat Pasaribu (2002:42) mengemukakan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seseorang dalam bekerja antara lain:

- a. Faktor internal terdiri dari:
 - 1) Pengalaman kerja.
 - 2) Hubungan kerjasama bawahan dengan pimpinan.
 - 3) Rasa ingin diakui.
- b. Faktor eksternal terdiri dari:
 - 1) Perhatian atasan terhadap bawahan.
 - 2) Pengawasan yang dilakukan atasan.
 - 3) Keadaan lingkungan kerja.
 - 4) Tingkat kesejahteraan yang diberikan.

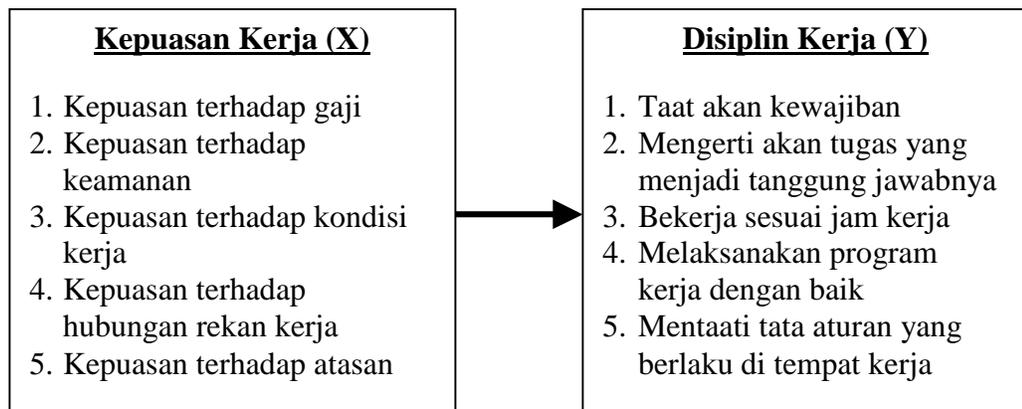
Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan merupakan suatu keadaan yang kompleks karena di dalamnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Faktor dari dalam berupa pengalaman kerja, rasa ingin diakui oleh orang lain, baik sesama pegawai, bawahan terhadap atasan,

atasan terhadap bawahan maupun sesama atasan. Sedangkan faktor dari luar antara lain berupa perhatian atasan terhadap bawahan.

Perhatian tidak selalu berupa pemberian gaji atau upah yang tinggi juga dalam bentuk komunikasi sosial atau interaksi antara bawahan dengan atasan. Sikap dengan memperhatikan dengan ramah ketika bawahan mengalami kekeliruan dan lain-lain yang merupakan bentuk perhatian atasan terhadap bawahan. Hal ini berperan positif dalam usaha mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian pada tinjauan teoritis tersebut di atas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pikir seperti tertera pada Gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Pikir



C. Hipotesis

Teori Hasibuan (2002 : 203) yaitu :

“Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah”.Oleh karena itu dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja. Sehubungan dengan penjelasan diatas maka penulis menetapkan suatu hipotesis yaitu “semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Lampung”.

3. Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil yang diperoleh
1.	Aan Qurrotul'aini (Tahun 2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim	Alat analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda dengan menggunakan metode asumsi klasik, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji f secara simultan.	Dari hasil penelitian, Penulis menemukan bahwa Variabel kepuasan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Muslim di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Terlihat F hitung (18,032) > F tabel (3,19) yang berarti kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Muslim di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes dapat dilihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,659. Variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 41% sedangkan yang 59% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2.	M. Samsul Arif	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya.	Teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling / yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>).	Dari Hasil Penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa konsumen merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PT. Surabaya Perdana Rotopack terutama dalam hasil percetakan yang berkualitas, ini dapat dilihat dari banyaknya konsumen yang menggunakan jasa percetakan PT. Surabaya Perdana Rotopack.
----	----------------	--	---	--