

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Struktur persaingan antar perusahaan pada saat ini semakin kompetitif. Setiap perusahaan bersaing menawarkan produk atau jasanya dengan keunggulan dan keistimewaannya masing-masing, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat memenangkan persaingan dan mendapatkan keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya. Persaingan tentunya hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk dapat mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan serta sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dianggap sebagai investasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang dengan baik. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh kegiatan perusahaan dan merupakan asset terpenting disamping asset perusahaan lainnya seperti bahan baku, modal, dan mesin. Tidak ada perusahaan yang dapat berkembang dan bersaing tanpa unsur sumber daya manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Pegawai dianggap sebagai hal yang utama dalam suatu perusahaan, karena berperan dalam menetapkan program/rencana, sistem dan

tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sehingga tanpa keikutsertaan pegawai maka aktivitas perusahaan tidak akan maksimal.

Pada dasarnya perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya, hal ini dimaksudkan agar setiap pegawai memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan nantinya dapat tercapai dengan lebih mudah.

Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai salah satu ukuran keberhasilan serta kemampuan seorang pegawai untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, oleh sebab itu kinerja pegawai dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi perusahaan, sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya. Mangkunegara (20011) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu rendah, maka akan mengakibatkan perusahaan menjadi terhambat dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, apabila kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu tinggi, maka perusahaan pun akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudarmanto, yang mengatakan bahwa

“Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik”. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai serta agar tujuan perusahaan berhasil tercapai, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kerja yang tinggi dan juga disiplin kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seseorang bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja itu menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang mana diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Setiap pegawai mengharapkan mendapatkan kepuasan dari tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Tingkat kepuasan kerja pegawai akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif

yang ditunjukkannya terhadap apapun pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya mereka cenderung akan menimbulkan sikap-sikap negatif yang mana akan merugikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Luthan “organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawainya, akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya turnover dan tingginya tingkat absensi pegawai serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental pegawai”. Oleh sebab itu, maka perusahaan dituntut untuk berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidak puasan kerja pegawainya. Ketidak puasan kerja pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan tentu dapat merugikan perusahaan. Hal-hal tersebut misalnya meningkatnya kemangkiran pegawai, adanya aksi mogok kerja, turunnya kinerja dan lain lain. Yang mana hal-hal tersebut pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan menurun. Oleh sebab itu maka perusahaan perlu mengetahui apa yang dibutuhkan oleh pegawainya

dan mengetahui keinginan apa saja yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Menurut Hariandja (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Apabila faktor-faktor kepuasan kerja itu dapat dimaksimalkan oleh perusahaan, maka dimungkinkan kepuasan kerja pegawai akan tercapai dan kinerja pegawai akan meningkat.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor kepuasan yang tinggi, melainkan perusahaan juga harus mampu memberikan disiplin kerja yang baik agar mampu menciptakan kinerja perusahaan yang bagus sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam diri pegawai sendiri yang menyebabkan pegawai tersebut dengan sukarela dapat menyesuaikan diri kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan juga tingkah laku. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2013) ia mengemukakan bahwa

disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penerapan disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki standar perilaku yang diterapkan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Perusahaan tentu menginginkan agar semua pegawai mematuhi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja, namun dalam kenyataannya masih sering terjadi kekeliruan. Oleh sebab itu, maka perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2013) menurutnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada tiga yaitu frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, dan juga etika kerja. Apabila faktor-faktor kedisiplinan tersebut dimaksimalkan, maka dimungkinkan disiplin kerja pegawai pun akan meningkat.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, ketika

jam kerja pegawai juga tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu, pegawai juga selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah mereka cenderung akan melakukan hal-hal yang sebaliknya yang mana akan merugikan perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya. Dan dengan disiplin kerja yang baik, kehidupan perusahaan pun akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

PT. Dirgantara Indonesia (*Indonesian Aerospace Inc.*) adalah industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Sejarah awal berdirinya PT. Dirgantara Indonesia sejalan dengan pertumbuhan dan kemajuan Negara Republik Indonesia dan semakin tumbuhnya kesadaran akan pentingnya penerbangan baik dalam masa damai maupun dalam keadaan perang. Pada tanggal 16 Desember 1961 dibentuk LAPIP (Lembaga Persiapan Industri Pesawat Terbang) yang ditugaskan untuk mempersiapkan pembangunan Unit Industri Penerbangan yaitu membuat pesawat terbang dan menyediakan suku cadang. LAPIP dirubah menjadi

LIPNUR (Lembaga Industri Pesawat Terbang Nurtanio) untuk menghormati dan mengabdikan jasa-jasa Komandan Udara Nurtanio Pringgo Adisuryo yang gugur pada tanggal 21 Maret 1966 karena kecelakaan pesawat terbang. Pada masa itu LIPNUR hanya memiliki kurang lebih 500 personil, kemudian pada tanggal 26 April 1976, LIPNUR dirubah menjadi sebuah perseroan yang bernama PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio dengan B.J. Habibie sebagai presiden direkturnya. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985.

Pengembangan personil dimulai dengan hanya kurang lebih 500 karyawan pada tahun 1976. Hingga tahun 1997 jumlah karyawan PT. IPTN mencapai kurang lebih 16.000 orang, namun dikarenakan krisis ekonomi yang melanda Indonesia, PT. IPTN melakukan rasionalisasi terhadap jumlah karyawannya hingga menjadi berjumlah 4.400 karyawan hingga saat ini.

Memasuki dasawarsa kedua PT. IPTN mulai mengarah kepada upaya bisnis industri pesawat terbang yang sesungguhnya. Hal ini dibuktikan dengan dikembangkannya suatu produk baru pesawat N-250 yang sepenuhnya hasil rancangan bangsa Indonesia.

Selama 24 tahun PT. IPTN telah berkembang dengan pesat, untuk itu guna memperluas bidang usahanya di berbagai jenis bidang maka PT. IPTN

dirubah menjadi PT. Dirgantara Indonesia (PT. DI) pada 24 Agustus 2000 oleh Presiden Abdurrahman Wahid.

PT. Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi berbagai pesawat tetapi juga helikopter, senjata, menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (maintenance service) untuk mesin-mesin pesawat. PT. Dirgantara Indonesia juga menjadi sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker dan lain sebagainya.

Setelah mengalami krisis ekonomi pada tahun 1998, pada awal hingga pertengahan tahun 2000-an PT. Dirgantara Indonesia mulai menunjukkan kebangkitannya kembali, banyak pesanan dari luar negeri seperti Thailand, Malaysia, Brunei, Korea, Filipina dan lain-lain. Meskipun begitu, karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun dan jaminan hari tua kepada mantan karyawannya, PT. Dirgantara Indonesia dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada 4 September 2007. Namun pada tanggal 24 Oktober 2007 keputusan pailit tersebut dibatalkan karena pihak penggugat dinyatakan tidak memiliki kompetensi. Dengan nama yang baru PT. Dirgantara Indonesia tidak dikhususkan hanya dalam pembuatan pesawat terbang saja tetapi juga pada usaha-usaha lain.

PT. Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN dan merupakan industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di

Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Oleh sebab itu maka PT. Dirgantara Indonesia harus memiliki kualitas kinerja yang optimal agar kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien serta dapat memberikan prospek yang baik bagi Negara. Namun jika dibandingkan dengan perusahaan BUMN lainnya PT. Dirgantara Indonesia (Persero) masih memiliki kinerja yang jauh dibawah perusahaan BUMN di Indonesia jika dilihat dari keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Karena hakekatnya menganalisis keuntungan perusahaan bertujuan untuk memberikan dasar pertimbangan yang lebih layak dan sistematis dalam rangka memprediksi kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang sehingga dapat membandingkan kinerja suatu perusahaan. Maka dapat dilihat dari tabel 1.1 informasi yang didapat dari Kementerian BUMN peringkat perusahaan yang memiliki keuntungan terbesar dan hingga keuntungan terkecil, sehingga dapat dilihat kualitas kinerja perusahaan yang di miliki oleh masing-masing perusahaan. Berikut urutan daftar perusahaan BUMN dengan laba bersih di tahun 2017:

**Tabel 1. 1**

**Daftar Laba Bersih Perusahaan BUMN 2017**

No.	Nama Perusahaan	Laba (Rp Milyar)
1.	PT. Pertamina (Persero)	28.823

2.	PT. Perusahaan Gas Negara (Persero)	1.403
3.	PT. Bukit Asam Tbk	4.392
4.	PT. Inalum (Persero)	1.017
5.	PT. Timah Tbk	506
6.	PT. Peruri (Persero)	324
7.	PT. Dahana (Persero)	100
8.	PT. Dirgantara Indonesia (Persero)	79
9.	PT. Inka (Persero)	75
10.	PT. Pindad (Persero)	51

*Sumber: Hasil pengolahan data peneliti (2018)*

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Dirgantara Indonesia (Persero) menduduki peringkat kedelapan dari sepuluh perusahaan BUMN di Indonesia dengan memperoleh laba bersih sebesar Rp. 79 Miliar, tentu jika dibandingkan dengan perusahaan lainnya PT Dirgantara Indonesia memiliki keuntungan terendah, apalagi jika dibandingkan dengan PT. Pertamina (Persero) menduduki peringkat pertama dengan memperoleh laba bersih sebesar Rp. 28.823 Miliar, ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan PT. Dirgantara Indonesia masih dikatakan rendah

dari perusahaan BUMN Lainnya. Maka penulis tertarik melakukan penelitian di perusahaan PT Dirgantara Indonesia karena ingin mengetahui kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kinerja optimal dari pegawai akan terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan disiplin yang langsung dirasa oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak bagian SDM, terdapat beberapa faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja yang memicu kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Faktor kepuasan kerja yang terjadi diantaranya adalah pegawai merasa gaji yang didapat masih belum sesuai dengan yang diharapkan, kurang optimalnya sistem pemberian insentif, serta kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terutama penghargaan langsung yang diberikan oleh atasan. Sementara itu dari faktor disiplin kerja yang terjadi diantaranya adalah masih terdapat pegawai yang datang terlambat, adanya pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan, dan masih adanya pegawai yang merasa belum memiliki pedoman yang jelas dalam pekerjaan mereka.

PT Dirgantara Indonesia memiliki pegawai 4.400 orang yang terbagi menjadi 5 (lima) direktorat yaitu direktorat keuangan, direktorat umum & sumber daya manusia, direktorat niaga, direktorat teknologi & pengembangan, dan direktorat produksi. Setiap direktorat membawahi beberapa divisi. Seperti halnya direktorat umum dan sumber daya manusia membawahi beberapa divisi diantaranya divisi sumber daya manusia, divisi pelayanan personil & administrasi, divisi pengadaan umum & jasa fasilitas, divisi teknologi informasi, serta divisi pengamanan. Dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian terhadap pegawai yang ditugaskan pada divisi pelayanan personil & administrasi. Divisi pelayanan personil dan administrasi ini dijadikan target penelitian karena divisi ini merupakan salah satu bagian sentral perusahaan. Divisi pelayanan personil dan administrasi ini berkepentingan atas pendayagunaan tenaga kerja atau pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal dengan disertai pemeliharaan yang sebaik-baiknya agar timbul rasa bahagia dan sejahtera pada para pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Pelayanan Personil dan Administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam segala aktivitas di dalam perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan sudah seharusnya mengupayakan berbagai situasi/kondisi kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja. Oleh sebab itu, masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasa gaji yang didapat masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kurang optimalnya sistem pemberian insentif terhadap para pegawai.
3. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terutama penghargaan langsung yang diberikan oleh atasan.
4. Masih adanya pegawai yang datang terlambat.
5. Masih adanya pegawai yang tidak hadir kerja tanpa keterangan.
6. Masih adanya pegawai yang merasa belum memiliki pedoman yang jelas dalam pekerjaan mereka.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)?

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personal dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
  - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisa suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
  - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bagi peneliti untuk perusahaan atau instansi dapat memberikan informasi yang menarik mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

- c. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Pada penelitian ini, peneliti membuat kerangka pemikiran yang bertujuan untuk dijadikan sebagai landasan penelitian. Secara umum kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu motivasi, kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, pelatihan, kepuasan kerja serta disiplin kerja. Diantara faktor-faktor diatas diduga faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja.

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seseorang bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah seorang pegawai merasa puas akan pekerjaannya adalah seorang pegawai yang produktif. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan pegawai yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Robbins, 2008).

Menurut Hariandja (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup tinggi dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya (Sutrisno). Seorang pegawai akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki pegawai, dengan kenyataan yang mereka rasakan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) definisi disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan, atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya jadi pegawai akan

mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka pegawai tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Jadi seseorang akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai. Jika seorang pegawai memperoleh kepuasan atas pekerjaan maka kedisiplinan dan kinerja pegawai pun akan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi pegawai akan rendah (Hasibuan, 2008).

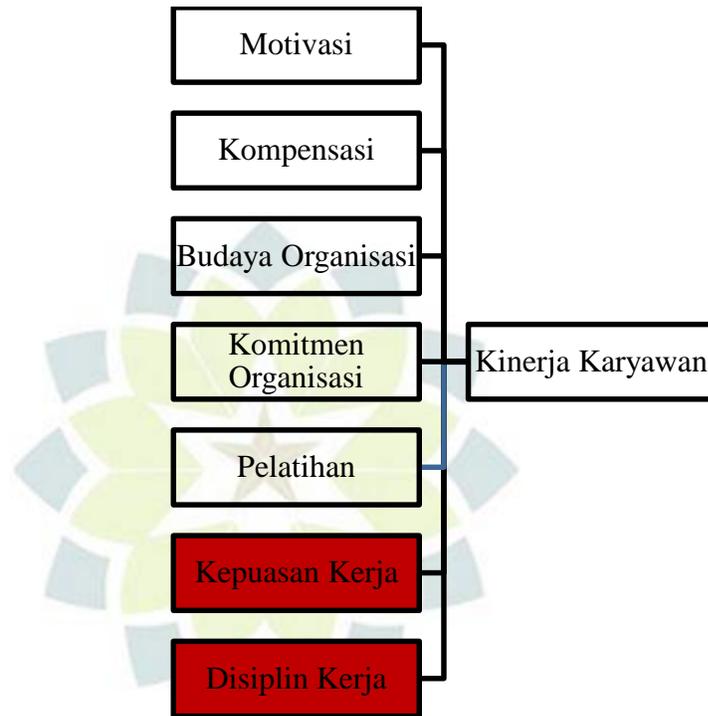
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2008). Kinerja pegawai merupakan perwujudan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi pelayanan personal dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Melihat teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuklah kerangka pemikiran yang menunjukkan gambaran hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y, yaitu sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

**Gambar 1. 1**

**Kerangka Penelitian**



*Sumber: Hasil pengolahan data peneliti (2018)*

## G. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. 2**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1.	Galih (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kabupaten karanganyar	Pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
2.	Banni (2012)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah	Pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap variabel

		Samarinda.	Kalimantan Timur Area Samarinda.	kinerja.
3.	Disa (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Deputi Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Deputi Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia.	Pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai
4.	Widiana (2010)	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Cabang Jakarta Timur	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Cabang Jakarta	Pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

			Timur	
5.	Riska (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten	Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten	Pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai

*Sumber: Galih (2014), Banni (2012), Disa (2012), Widiana (2010), Riska (2014)*

Dengan membandingkan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ini maka dapat dilihat hubungan berupa kesamaan yang terletak di variabel-variabel penelitian dan juga permasalahan-permasalahan yang muncul di objek penelitian.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu variabel-variabel dalam penelitian ini sama hanya saja terdapat perbedaan pada objek yang diteliti. Objek dalam penelitian ini yakni pada divisi pelayanan personil dan administrasi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pesawat terbang.

## H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai