

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan jenis sumber daya utama dalam organisasi karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, cita-cita ataupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya tetap menjadi impian yang tidak pernah terwujud. Sumber daya manusia sangat berperan dan menentukan dalam merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga bagi organisasi sehingga kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara optimal guna meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Wardana dkk, 2022). Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri/karyawan, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feedback*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan

kemudian performance akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat (Kurniawan, 2018).

Peningkatan kinerja karyawan harus dimulai dari perbaikan kemampuan kerja karyawan atau anggota organisasi dan kinerja (*performance*) mengacu kepada kader pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian para karyawan terhadap persyaratan standar pekerjaan yang telah dicapai (Kristanti & Ria, 2019). Faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Faktor yang dinilai paling menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah seorang pemimpin. Berhasil ataupun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan doronganya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Suradarwansyah & Muazza, 2020). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya (Fahmi & Rachmatullaily, 2018). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai

suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ningsih dkk, 2020). Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok dalam mengelola SDM secara maksimal guna mengarahkan bawahannya kepada unsur-unsur pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Simarmata dkk, 2021).

Pemimpin suatu organisasi perusahaan harus juga memiliki kecakapan manajerial seperti dapat memotivasi karyawan, member arahan bagi hasil kerja yang baik, logis, memecahkan persoalan, dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dan dapat mengambil keputusan dengan cepat (Handiman dkk, 2022). Selain hal diatas pemimpin harus pula dapat mencapai tuntutan organisasi seperti visi strategis bagi organisasi yang di tentukan, focus dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan atau produksi dan menetapkan prioritas pada sasaran jangka panjang (Aditama, 2022).

Variabel yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Nofitasari & Prasetyo (2021) Kepuasan kerja adalah cara individual merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Menurut Handoko (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Menurut Hasibuan & Silvya (2019) kepuasan kerja adalah sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Ghazali (2017) yaitu: kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian keunggulan organisasi karena disiplin kerja adalah bentuk usaha meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2022) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Guna menjamin bahwa kedisiplinan karyawan benar-benar ditegakkan, diperlukan fungsi pemimpin sebagai kontroler atau pengendalian.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengendali, pemimpin harus mengawasi berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakai sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi efektif dan efisien. Menurut Julianto (2019) Pendisiplinan karyawan merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan & Silvy

(2019) Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Yantika dkk (2018) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil observasi awal diketahui masih adanya karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, misalnya masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak sesuai waktunya waktu istirahat yang diberlakukan oleh karyawan yang seharusnya sudah bekerja, tetapi masih ada karyawan yang memperpanjang waktu istirahat, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian *Key Performance Indeks* karyawan pada Januari sampai Desember 2021 menunjukkan bahwa disiplin kerja dari karyawan masih terindikasi kurang dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan seperti pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kedisiplinan Karyawan sesuai dengan KPI
Pada Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Penilaian KPI Kedisiplinan Karyawan									
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Kurang Baik	%	Tidak Baik	%
Januari	32	16	50%	8	25%	4	13%	2	6%	2	6%
Februari	32	20	63%	8	25%	2	6%	1	3%	1	3%
Maret	32	21	66%	9	28%	1	3%	1	3%	0	0%
April	32	24	75%	4	13%	2	6%	2	6%	1	3%
Mei	32	23	72%	4	13%	2	6%	2	6%	1	3%
Juni	32	27	84%	3	9%	2	6%	0	0%	0	0%
Juli	32	18	56%	10	31%	2	6%	2	6%	0	0%
Agustus	32	21	66%	7	22%	2	6%	2	6%	0	0%
September	32	24	75%	5	16%	2	6%	1	3%	0	0%
Oktober	32	26	81%	3	9%	2	6%	1	3%	0	0%
November	32	23	72%	5	16%	2	6%	2	6%	0	0%
Desember	32	18	56%	10	31%	3	9%	1	3%	0	0%
AVERAGE	32	68%		20%		7%		4%		1%	

Sumber : UD. Made Carpenter Gianyar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, dimana persentase penilaian sangat baik pada persentase rata-rata 68% sedangkan rata-rata penilaian karyawan pada tahun 2021 penilaian paling rendah pada bulan Januari, dimana ada 2 karyawan yang memiliki penilaian kurang baik dan 2 karyawan yang memiliki penilaian tidak baik

UD. Made Carpenter Gianyar merupakan perusahaan kontraktor untuk pembangunan rumah tinggal, villa, hotel cottage, blok hotel, kolam dan rumah kayu. Berdasarkan hasil observasi, kepemimpinan pada UD. Made Carpenter Gianyar belum maksimal karena kesulitan pemimpin dalam berkomunikasi yang disebabkan oleh beberapa proyek yang berjarang jauh, sehingga sering terjadi miskomunikasi. Dan juga masih saja terdapat karyawan yang datang terlambat maupun pulang lebih awal sebelum waktu yang ditetapkan. Sebagai

pimpinan yang baik tentu harus memberikan contoh agar menjadi suri tauladan bagi seluruh karyawan dalam suatu perusahaan sehingga segala hal yang dilakukan oleh pimpinan akan dicontoh pula oleh karyawannya. Hal-hal seperti pimpinan jarang berada di kantor harus dikomunikasikan agar karyawan menjadi tau berkenaan tugas-tugas pimpinan di luar kantor sehingga terjalin komunikasi dan pemahaman yang baik antara pimpinan dan karyawannya.

Masalah yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja juga ditemui berdasarkan hasil wawancara dilapangan pada saat hari kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang merasa tidak puas seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik (*physiological needs*) dan pemberian fasilitas yang menunjang pekerjaan. Serta kurangnya peluang promosi untuk karyawan yang memiliki prestasi tinggi di perusahaan sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Beberapa kali ditemukan masih saja terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak sesuai waktu istirahat yang diberlakukan oleh karyawan yang seharusnya sudah bekerja, tetapi masih ada karyawan yang memperpanjang waktu istirahat, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan atasan pada perusahaan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang ditentukan perusahaan yaitu target yang ditetapkan perusahaan berupa jumlah penjualan yang diperoleh. Ditemukan bahwa dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2021, pencapaian penjualan yang cenderung meningkat, namun belum bisa mencapai

target. Ini suatu bukti kinerja karyawan pada UD. Made Carpenter Gianyar belum maksimal.

Hasil penelitian Yulianita (2017) yang melakukan penelitian pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanjung (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. Demikian pula hasil penelitian krisnawati dkk (2019) yang melakukan penelitian pada PT Nusantara Surya Sakti menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu memberikan informasi terkait dengan kepuasan kerja, seperti Tolis dkk (2017) menemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Kecamatan Perigi Kota. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiartana dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian Susilo & Sari (2018) yang melakukan penelitian pada Unit Usaha Gula Tulungagung menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Wales dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara. Hal serupa juga didapatkan dari hasil penelitian Suwanto (2019) dan Rahman dkk (2017) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Para karyawan harus membudayakan disiplin kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Made Carpenter Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pokok masalah penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar .
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar .
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Made Carpenter Gianyar .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti berikutnya, untuk menambah ilmu pengetahuan dan referensi bagi mahasiswa lain dalam kajian berikutnya.

Manfaat teoritis :

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja serta sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih jauh. Juga sarana untuk membuktikan teori tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi UD. Made Carpenter Gianyar untuk menentukan langkah dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Oktiani (2017) *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting*

theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada *Locke's* model (Aulia, 2020), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila goals rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Menurut Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Berbicara mengenai kepemimpinan tidak akan lepas dari siapa yang memimpin yang sering disebut dengan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya (Fahmi & Rachmatullaily, 2018).

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Ningsih dkk, 2020). Masalah kepemimpinan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok dalam mengelola SDM secara maksimal guna mengarahkan bawahannya kepada unsur-unsur pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Simarmata dkk, 2021).

Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang di dalam upaya mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mereka bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Aadapun beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin (Ajefri, 2017) mencakup :

- a) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan
- b) Harapan dan perilaku atasan
- c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- d) Persyaratan tugas
- e) Kultur dan kebijakan organisasi
- f) Harapan serta perilaku rekan kerja

a) Indikator Kepemimpinan

Menurut Putra (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah:

a. Cara komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide dan gagasan) dari satu pihak ke pihak lain. Komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin dan bawahan secara lisan atau verbal sebaiknya dapat dimengerti oleh keduanya,

b. Pemberian motivasi

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan suatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberi motivasi kepada bawahannya.

c. Kemampuan memimpin

Kemampuan memimpin berhubungan dengan bakat, tetapi yang pasti kepemimpinan adalah keterampilan yang perlu dilatih. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam mencapai visi organisasi, konsep bisnis, rencana, serta program untuk mencapai target organisasi.

d. Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus membuat keputusan untuk semua bawahannya. Nasib semua bawahan tergantung pada keputusan yang diambil oleh pemimpin. Dia harus memiliki apa yang terbaik untuk semua bawahan kemudian dirinya sendiri. Penilaiannya akan menempatkan tanggung jawab yang besar di pundaknya karena mencakup pembuatan pilihan maupun pemecahan masalah.

e. Kekuasaan yang positif

Konsepsi mengenai kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari kemampuan, kewibawaan, dan kekuasaannya. Seorang pemimpin, karena status dan tugas-tugasnya pasti mempunyai kekuasaan. Konsepsi mengenai sumber kekuasaan yang telah diterima secara luas adalah antara *position power* (kekuasaan karena kedudukan) dan *personal power* (kekuasaan pribadi).

2.1.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan

Menurut Nofitasari & Prasetyo (2021) Kepuasan kerja adalah cara individual merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Menurut Handoko (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Menurut Hasibuan & Silvy (2019) kepuasan kerja adalah

sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Nurhayana (2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor karyawan

Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

b. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Setiawan (2017) menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

a. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

b. Kepuasan terhadap Imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

c. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

e. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Julianto (2019) Pendisiplinan karyawan merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sekarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan & Silvy (2019) Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut

Yantika dkk (2018) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah pelatihan untuk membentuk suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Tanjung (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik - baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian para karyawan terhadap persyaratan standar pekerjaan yang telah dicapai (Illanisa, 2019). Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri/karyawan, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feedback*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan kemudian

performance akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat (Kurniawan, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Latifa & Widyawati (2017) mengatakan faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari organisasi perusahaan adalah bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

a. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

b. Disiplin

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

c. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

3. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitas dan kuantitas yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Indikator kinerja menurut Ritonga (2018) antara lain adalah:

a. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

b. Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

c. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Jadi, pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hal yang sangat penting dalam peneliti saat ini adalah dasar atau landasan teori-teori dari hasil penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu dan hasil dari penelitian terdahulu tersebut dapat dijadikan sebagai data pendukung. Data yang digunakan oleh peneliti sebagai data pendukung harus memiliki kaitan dengan permasalahan yang dibahas oleh peneliti saat ini. Penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu dengan topik yang sama Adapun

penelitian terdahulu untuk menjadi rujukan metodologi penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Purwati dkk (2019) dengan judul “pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Hasil Penelitian menunjukkan karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni sama-sama menggunakan kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni menggunakan tambahan variabel bebas karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Lokasi penelitian terdapat perbedaan dimana penulis menggunakan UD. Made Carpenter Gianyar , serta jumlah sampel berjumlah 32 orang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2020) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan dan suasana kerja berpengaruh secara positif

dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada penelitian Handayani (2020) menggunakan variabel suasana kerja sebagai tambahan variabel bebas dan pada objek yang diteliti, dimana Handayani (2020) menempatkan objek penelitiannya pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Sampel yang diambil sebanyak 80 responden sedangkan, penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh peneliti menempatkan objeknya pada UD. Made Carpenter Gianyar dengan jumlah responden sebanyak 32 orang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Marseni (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Krisna oleh-oleh khas Bali cabang Nusa Kambangan Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Krisna oleh-oleh khas Bali cabang Nusa Kambangan Denpasar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada penelitian Marseni (2019) sampel yang diambil

sebanyak 105 responden. Sedangkan pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 32 responden.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari (2021) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kahatex Kabupaten Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada penelitian Nurrohmat & Lestari (2021) sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Sedangkan pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 32 responden.

5. Penelitian yang dilakukan Wijaya (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja berpengaruh paling dominan.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas

serta kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan sama-sama dengan kuesioner. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (wijaya, Purwanto, & Sulistiyowati, 2019) belum meneliti Pengaruh gaya kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yakni menggunakan sampling jenuh atau semua karyawan UD. Made Carpenter Gianyar dijadikan sampel yang berjumlah 32 orang

6. Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2019) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan sama-sama dengan kuesioner serta. Perbedaan penelitian ini yakni peneliti menggunakan variabel bebas prestasi kerja. Lokasi penelitian terdapat perbedaan dimana penulis menggunakan UD. Made Carpenter Gianyar , serta jumlah sampel berjumlah 32 orang.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan sama-sama dengan kuesioner. Perbedaan penelitian ini yakni lokasi penelitian, dimana Agustin (2020) menggunakan PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang sebagai lokasi penelitian dengan jumlah sampel 76 responden. Sedangkan penulis menggunakan UD. Made Carpenter Gianyar, serta dengan jumlah sampel berjumlah 32 orang.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pendidik Yayasan Marvin Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan sama-sama dengan kuesioner. Perbedaan penelitian ini yakni lokasi penelitian, dimana Sunarsi (2018) menggunakan Yayasan Marvin sebagai lokasi penelitian dengan jumlah sampel 112 responden. Sedangkan

penulis menggunakan UD. Made Carpenter Gianyar, serta dengan jumlah sampel berjumlah 32 orang.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan penulis yakni sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini yakni lokasi penelitian, dimana Rosmaini & Tanjung (2019) menggunakan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sebagai lokasi peneliti.

UNMAS DENPASAR