

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini intiansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang diukur dengan nilai/ standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/ instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan (intansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu terwujudnya kinerja yang baik. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019-5). Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak

melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83). Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi. (Simanjuntak, 2017). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo, 2016:4)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehiriono 2017:95). Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena karyawan yang baik tercipta dari variable-variabel yang mempengaruhi kinerjanya seperti semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang dapat diakomodasikan dalam suatu perusahaan yang dapat diterima baik oleh semua karyawan. Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, disamping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Berikut ini akan disajikan data pencapaian kinerja pegawai di UPT Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung dalam hal pelayanan di dalam gedung dan di luar gedung pada Table 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Pasien Rawat Inap Bulan Januari-Desember
di UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung
Tahun 2019

Pasien Rawat Jalan			Pasien Rawat Inap		
Bulan	Target (orang)	Hasil (orang	Bulan	Target (orang)	Hasil (orang)
Januari	1.323	3.220	Januari	135	33
Pebruari	1.323	2.977	Pebruari	135	29
Maret	1.323	2.778	Maret	135	22
April	1.323	2.878	April	135	29
Mei	1.323	2.984	Mei	135	44
Juni	1.323	2.996	Juni	135	44
Juli	1.323	2.847	Juli	135	29
Agustus	1.323	3.046	Agustus	135	43
September	1.323	3.010	September	135	38
Oktober	1.323	3.176	Oktober	135	44
Nopember	1.323	3.147	Nopember	135	46
Desember	1.323	3.027	Desember	135	41
Total	15.876	36.086	Total	1.620	442

Sumber : UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa pasien rawat jalan pada bulan januari sampai dengan Desember 2019 sebanyak 36.086 orang dengan tingkat paling tinggi pada periode bulan januari 3.220 orang dan tingkat paling rendah pada periode bulan Maret sebanyak 2.778 orang. Untuk target pasien per bulan di UPTD. Puskesmas Dawan I yaitu sebanyak 1.323 orang. Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa pasien yang berkunjung ke UPTD. Puskesmas Dawan I dari bulan Januari sampai Desember sudah mencapai target. Untuk pasien rawat inap semua capaian dibawah target hal ini dikarenakan kebanyakan pasien yang tidak dianjurkan untuk rawat inap selain itu kebanyakan pasien hanya mengalami sakit yang ringan seperti batuk, flu, demam, asamurat, diabetes.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Rivai (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu pengaruh di dalam kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat dicapai apabila karyawan menggunakan pola kerja teratur, disiplin, dan konsentrasi. Konsentrasi dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaan dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Zesbendri dan Anik (2019). Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. yang cukup relevan untuk digunakan sebagai acuan dalam penelitian adalah penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Relasi Abadi Jakarta. Jumlah sampel sebanyak 85 orang. Dengan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa efek disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mayoritas responden memiliki persepsi positif dan signifikan bahwa disiplin kerja mengarah pada kinerja pegawai yang baik.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang ada dalam suatu organisasi. Dengan mengikuti peraturan – peraturan dari perusahaan tersebut mengakibatkan kinerja pegawai akan meningkat. Selain menyelesaikan pekerjaan tepat waktu disiplin kerja juga dapat dinilai dari ketepatan jam kerja serta tingkat absensi pegawai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Badriyah (2015). Menurut Tiffin (2012), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Davis (2017:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sehingga akan lebih produktif dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Wirawan (2018) yang

menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya. Membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Robbins (2018).

Menurut Rosita dan Yuniati (2016), mengenai kepuasan kerja yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Arianto (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nuraini, (2013:114) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Dadang, (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Kantor UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung merupakan kantor yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam pelayanan masyarakat kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dimana dalam setiap aktivitas harus

memberikan motivasi yang baik dan harmonis karena akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Namun Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan bahwa kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung, tidak sesuai yang diharapkan. Kinerja para pegawai mengalami penurunan dalam satu tahun belakangan, hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa dirinya tidak cocok bekerja dengan rekan kerjanya yang lain, apabila mereka merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya, tentu saja akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, ini menyebabkan kinerja juga ikut menurun. Selain itu Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam perusahaan, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk hal itu akan membuat perusahaan mengalami penurunan produktifitas kinerja. Masalah kedisiplinan yang sering terjadi adalah keterlambatan dan absensi karyawan yang masih cukup tinggi, hal ini menyebabkan kinerja menurun, karena tanpa mereka sadari dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan atau bagi diri sendiri. Tingkat absensi di UPTD Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung disiplin kerja yang dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai seperti terlihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2

Tingkat Absensi Pegawai UPTD Puskesmas Dawan I Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja Per (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya Per (hari)	Jumlah Absensi Per (hari)	Presentase Absensi (%)
Januari	74	22	946	45	4,7
Februari	74	19	817	41	5,0
Maret	74	21	903	35	3,8
April	74	20	860	37	4,3
Mei	74	20	860	47	5,4
Juni	74	15	645	60	9,3
Juli	74	20	860	42	4,8
Agustus	74	18	774	38	4,9
September	74	21	903	57	6,3
Oktober	74	21	903	39	4,3
November	74	19	817	62	7,5
Desember	74	21	903	55	6,0
Total	888	237	210,45	558	66,3
Rata-rata	74	19,75	1,753	46,5	5,2

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi tergolong paling tinggi pada bulan juni yakni 9,3 persen dan tingkat absensi tergolong paling rendah pada bulan maret yakni 3,8 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan pegawainya. Salah satu yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tingkat absensi pegawai (Putri dkk, 2013). Pegawai yang disiplin dalam kerja tentu akan meningkatkan kinerjanya dan profit perusahaan.

Dalam hal ini UPTD. Puskesmas Dawan I yang terletak di Desa Pikat, Kecamatan Dawan, Kabupaten Klungkung memiliki wilayah kerja yang meliputi: Desa Besan, Desa Dawan Kaler, Desa Dawan Kelod, Desa Pikat, Desa

Pesinggahan, Desa Kusamba, Dan Desa Kampung Kusamba. Dalam usaha pemberian pelayanan terhadap masyarakat di wilayah kerja, UPTD. Puskesmas Dawan I telah dilengkapi fasilitas kesehatan berupa 1 buah Puskesmas induk, 6 buah Puskesmas pembantu (pustu), 7 Poskesdes. Dimana Puskesmas induk terdiri dari pelayanan rawat jalan dan pelayanan UGD 24 jam.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Dawan I yang dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Dawan I kabupaten Klungkung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung:

1. Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk lebih memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Dawan I Kabupaten Klungkung

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan.

3. Universitas

Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah di perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting-Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana, 2015).

Latham, *et al* (2014) menyatakan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal-setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa

tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418). Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Definisi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67).

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2016: 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2016:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.Menurut John Whitmore (2017: 104)“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sanagat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan

perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penilaian hasil kerja serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja : pekerjaan Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas kerja : pekerjaan Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
3. Kemampuan kerja : kemampuan terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.
4. Kerja sama : Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Rivai, (2014,825). Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan

baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Singodimejo (2015:212). Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasibuan dalam Barnawi (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pendapat lain disampaikan oleh Helmi (2013:29) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang memiliki niat untuk mematuhi segala ketentuan perusahaan yang didasari dari dalam diri seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi. Pendapat lainnya juga datang dari Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai 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. Disiplin merupakan kesadaran setiap karyawan agar tidak melanggar peraturan perusahaan karena apabila timbul ketidakdisiplinan karyawan maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan itu sendiri. Hasibuan (2012:29).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, mental, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di setiap perusahaan, baik secara tertulis atau tidak tertulis.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:195) bahwa ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

- 1). Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2). Teladan pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kataa dengan perbuatannya. Dengan demikian teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.
- 3). Balas jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- 4). Pengawasan melekat (Waskat) Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerjadan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan pengawasan diri dari atasan.
- 5). Sanksi hukuman Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 6). Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.
- 7). Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 40), terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan:

- Turunnya produktivitas kerja
- Tingkat absensi yang tinggi
- Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
- Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
- Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- Sering konflik antar karyawan.

Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran, yaitu hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu besarnya tanggung jawab karyawan terhadap yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tingkat tinggi nakan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5. Bekerja etis, yaitu beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:169), menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut Handoko (Mahlia,2013:76) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaan dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam, Wibowo, 2013:501), kepuasan kerja dideskripsikan sebagai sikap positif dan juga bias negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif pada karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda–

beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya.

Menurut Munandar 2015, Dalam (Ariati, 2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut, faktor-faktor kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Pendapat yang mendukung juga diutarakan oleh Johan (2014) bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.

3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kombinasi antara tingkat kebutuhan dengan sejumlah harapan yang di peroleh dari lingkungan. Kepuasan kerja akan diperoleh apabila faktor-faktor kepuasan seimbang dan ketidakpuasan akan timbul apabila yang diperoleh dari lingkungan yang sangat kurang apabila dibandingkan dengan tingkat kebutuhan individu.

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kerja yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, menawarkan tugas dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang terlalu mudah membuat mereka sering merasa bosan.

2. Penghargaan yang setimpal

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung

Karyawan akan peduli dengan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka dalam bekerja.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih baik dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja yang menjadi rujukan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1). Yang pertama yang cukup relevan untuk digunakan sebagai acuan dalam penelitian adalah penelitian dari Edy Rahardja (2018) pengaruh Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. cen Kurir Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi liner berganda sehingga cukup relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini juga variabel disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai, serta dengan menggunakan teknik analisis yang sama pula. Sedangkan perbedaannya ada pada variabel bebas dan variabel terkait, penelitian sekarang menambahkan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel terkaitnya. Tahun penelitian, dan tempat juga menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

2). Yang kedua penelitian yang cukup relevan untuk digunakan adalah Wahyu Hidayat dkk (2014), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitiannya dia mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai, serta dengan menggunakan teknik analisis yang sama pula. Sedangkan perbedaan terdapat pada tahun penelitian, tempat penelitian juga menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya.

3). Yang ketiga penelitian yang dilakukan oleh Sumiati Paramban (2017), dia menyatakan bahwa disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan

sekarang adalah sama-sama meneliti tentang disiplin kerja, dan kepuasan kerja, serta menggunakan teknik analisis yang sama. Perbedaannya peneliti menambahkan metode uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Tahun penelitian dan nama penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

4). Yang keempat penelitian yang dilakukan oleh Dayat Hidayat (2018), dia menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis yang sama. Perbedaannya peneliti terletak pada tahun penelitian, nama penelitian dan tempat penelitian sebelumnya.

5). Yang kelima penelitian yang dilakukan oleh Husain (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif berdasarkan teori dua faktor dalam kinerja pegawai di sektor telekomunikasi. Jumlah sampel sebanyak 70 orang. Dengan diperoleh hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor telekomunikasi..

6). Yang keenam penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2018) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Relasi Abadi Jakarta. Jumlah sampel sebanyak 85 orang.

Dengan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa efek disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mayoritas responden memiliki persepsi positif dan signifikan bahwa disiplin kerja mengarah pada kinerja pegawai yang baik.

7). Yang ketujuh penelitian yang relevan untuk digunakan yaitu penelitian dari M. Samsul Arif (2017), penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Pada penelitiannya dia mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis yang sama. Perbedaannya terletak pada tahun penelitian, nama peneliti, tempat penelitian, dan jumlah variabel penelitian.

8). Yang kedelapan Ayu Desi Indrawati (2019) dengan judul ; Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Kota Swasta Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,428. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja dan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitiannya, jenis peayu nelitian dan alamat penelitian.

9). Yang kesembilan Florida Dessy Putri Sanuddin,A.M Rosa Widjojo (2019) dengan judul ; Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Hasil penelitian ini menunjukkan kan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang

menggunakan alat analisis regresi berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan alat analisis yang sama dan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian, jenis penelitian dan alamat penelitian

