

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut, dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan tenaga dan pikiran dari sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Edy Sutrisno, 2012: 6).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena peranannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan berkinerja tinggi yang berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2010: 101).

Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki keunggulan daya saing, sehingga mampu bertahan diantara perusahaan-

perusahaan lain. Karyawan di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur penting karena karyawan sangat menentukan maju tidaknya perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja (Widyastuti dan Waridin,2010:125). Menurut Moeheriono (2016:45) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga,2010:82). Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan dia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti dia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian dia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka dia akan merasa puas. Tetapi, jika harapannya tidak terpenuhi, maka dia tidak akan merasa puas, sehingga dapat memunculkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, ternyata beberapa karyawan pada koperasi simpan pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem merasa belum puas dengan imbalan yang diberikan. Hal ini jelas dapat berpengaruh buruk pada kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika karyawan diberikan upah yang setimpal dengan kinerjanya maka akan menimbulkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Putu Selamat Ardi Kusuma (2018), Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020), dan Ni Putu Ayu Riska Kusuma Dewi (2020). Ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam kinerja, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kinerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivancevich (2010:12), menyatakan bahwa kepuasan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dia menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mungkin dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Selain kepuasan kerja, budaya kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha,2010:80-81). Definisi lain budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam

organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi (Sugiarto,2011:3). Menurut Tampubolon (2010:178), budaya kerja adalah kumpulan persepsi. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah kumpulan dari nilai dominan dalam suatu organisasi yang disebar luaskan dalam organisasi yang bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama. secara umum dari seluruh karyawan sebagai anggota organisasi. Ika Ruhana (2016) dan Emi (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya kerja merupakan sistem penyebaran nilai-nilai berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku karyawan-karyawannya. Di koperasi simpan pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem ditemukan permasalahan budaya kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan kepada beberapa karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem permasalahan budaya kerja yang sering muncul adalah seringnya karyawan mengobrol saat bekerja sehingga sering menyebabkan keterlambatan hasil kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian Ruhana dan Emi, ternyata penelitian yang dilakukan oleh Suyadi (2010: 313) menyatakan bahwa budaya kerja karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja hanya merupakan suasana kerja pada suatu instansi atau organisasi. Baik tidaknya kinerja tergantung dari karyawan itu sendiri.

Menurut Rivai (2012:444) selain budaya kerja disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Berdasarkan hasil pengamatan penulis ternyata masih banyak karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem yang datang tidak tepat waktu, pulang lebih awal, bahkan tidak hadir. Berikut ini dipaparkan rekapitulasi absensi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabaupaten Karangasem pada tahun 2020.



Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila
Mukti Kabupaten Karangasem
Tahun 2020

NO.	BULAN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	HARI KERJA (HARI)	HARI KERJA SEHARUSNYA (HARI)	HARI KERJA YANG HILANG (HARI)	JUMLAH TINGKAT KEHADIRAN SENYATANYA (HARI)	PERSENTASE TINGKAT ABSENSI (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (5 - 6)$	$8 = 6/5 \times 100\%$
1	Januari	31	21	651	15	636	2.30
2	Februari	31	19	589	22	567	3.74
3	Maret	31	21	651	14	637	2.15
4	April	31	21	651	19	632	2.92
5	Mei	31	17	527	19	508	3.61
6	Juni	31	21	651	11	640	1.69
7	Juli	31	21	651	12	639	1.84
8	Agustus	31	17	527	21	506	3.98
9	September	31	21	651	43	608	6.61
1	Oktober	31	21	651	13	638	2.00
11	Nopember	31	21	651	23	628	3.53
12	Desember	31	21	651	19	632	2.92
JUMLAH		375	246	7502	237	7271	37.29
RATA-RATA		28.85	18.92	625.17	18.23	605.92	3.11

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem tahun 2020 cenderung berfluktuasi dengan persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,11%. Menurut Edwin B.Flippo (2012:281) apabila absensi 0% sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem pada tahun 2020 tergolong tinggi. Tingginya tingkat

absensi tersebut jelas menunjukkan adanya ketidakdisiplinan kerja dari para karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) dan Nova Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian di atas ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Elyn Herlina (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas masih banyak permasalahan terkait pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, terlihat pula ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya. Dengan adanya permasalahan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti termotivasi untuk meneliti mengenai **Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam (KSP) sila mukti Kabupaten Karangasem.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam (KSP) sila mukti Kabupaten Karangasem.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam (KSP) sila mukti Kabupaten Karangasem

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi mahasiswa

hasil penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan studi strata 1 dan juga menambah pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen koperasi simpan pinjam (KSP) sila mukti Kabupaten Karangasem terkait dengan pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi mahasiswa yang mengambil masalah pada Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu nilai (*values*) dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017:244).

Latham dan Yukl (Kriyantono, 2017:244) menyatakan, sebuah goal merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang *spesifik*, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu.

Goal Setting mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja di masa lalu. Hal ini akan menimbulkan

sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada kesenjangan saat melakukan rencana (dalam Rosyidah, 2016).

Latham,et al (dalam Kriyantono, 2017:245) menemukan bahwa *Goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari 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 oleh suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang *spesifik*, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan *spesifik* atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan-pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Yuniarsih dan Suwanto, 2012: 1). Sedangkan Hasibuan (2012: 10) mengemukakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia

dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang sangat penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa.

Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dan tercapainya tujuan. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapa pun bagus perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau ditelantarkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (2010: 5), fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

- a. Fungsi manajerial
 - 1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Pengorganisaian (*Organizing*)

Organisasi dibentng dnegan merancang struktur hubungan yang mengaitkan hubungan antara pekerjaan,karyawan,dan faktor- faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* adalah dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

2) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugas dengan baik.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Menurut Sutrisno (2012: 6), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang berotivasi dan berkinerja tinggi.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sedarmayanti (2011: 6), tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Robbins dan Jugde (2011: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan mereka yang merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Menurut David dan Newstorm (2010:105) mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Handoko (2010 : 193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja. Apabila perusahaan

memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : promosi, gaji, teman kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan pelaku yang adil. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ganjaran yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan keahlian dan jerih payahnya masing-masing.

2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley (2010: 104), terdapat teori-teori kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Perbedaan

Menurut teori ini kepuasan kerja seseorang, dapat diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

b. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak puas akan suatu situasi. Perasaan adil atau tidak atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas, yaitu meliputi faktor pemeliharaan dan faktor permotivasi. Timbulnya

rasa puas atau tidak puas tergantung bagaimana pemeliharaan dan motivasi yang diberikan.

d. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas bila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan.

e. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pada pandangan dan pendapat para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2016: 82) kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya, adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi semua karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan sesuai kompetensi yang dimiliki.

2. Pengawasan

Merupakan proses rutin melakukan monitoring terkait dengan penyelesaian pekerjaan karyawan.

3. Rekan Kerja

Di dalam pola interaksi yang terjalin baik antara semua rekan kerja.

4. Pekerjaan itu sendiri

Di dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dari pekerjaan sebelumnya.

2.3 Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2014: 208), budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu kesatuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja.

Menurut Triguno (2010: 1), budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorog, membudaya dalam kehidupan suatau kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan,cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai”kerja” atau “bekerja”.

Robbin (2013: 27), menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi filsafat, kebiasaan kegiatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisai, yang dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Stogdill (2012:179), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

a. Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

b. Seleksi para pekerja

Dengan menenpatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuh kembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

c. Budaya organisasi

Dalam budaya organisasi terbentuk budaya kerja yang dibangun sejak lama. Baik buruknya budaya kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dari perusahaan tersebut.

d. Budaya luar

Dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

e. Menyusun visi dan misi secara jelas

Dengan memahami visi dan misi organisasi dengan jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai.

f. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi telah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus dijalankan.

g. Keteladan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

h. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

i. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah dalam organisasi.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong
- b. Meningkatkan kebersamaan
- c. Saling terbuka satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar

Keberhasilan program pelaksanaan budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan, terjalinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

2.3.4 Indikator Budaya Kerja

Ndraha (2014:208), mengidentifikasikan budaya kerja yaitu budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat

dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Indikator-indikator budaya kerja adalah sebagai berikut :

1) Kebiasaan

Kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup pekerjaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerja pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku dilembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat dinikmati atau disarankan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menurut Umar (2011:102), adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku yang tidak disiplin timbul cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap control yang dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap control atasan.

Menurut Hasibuan (2013:80), disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Gorda (2016: 104), disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan kesadaran dan ketulusan ikhlas atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam mengikuti semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (Sutrisno, 2016: 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam pengambilan tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.4.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pengertian lain dari disiplin kerja, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Taufiq (2012: 194), dan indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Absensi

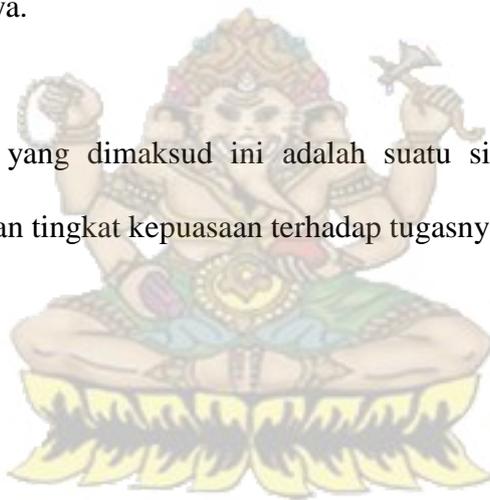
Absensi merupakan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya.

2) Kerjasama

Kerjasama antara karyawan dalam perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud ini adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya.



2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya.

Menurut Hasibuan, (2014: 94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Usman (2010: 456), kinerja ialah kerja dan kemampuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan melalui kecakapan pengalaman dan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan secara bertanggung jawab.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Setiap hasil kerja dari para karyawan tidak lepas dari penilaian atasan. Penilaian kinerja dilakukan atasan dengan harapan bahwa kinerja dari para karyawan sesuai dengan harapan mereka. Penilaian kinerja adalah kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Usman, 2010: 456). Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut dengan karyawan. (Robert L. Mathis-john H. Jackson, 2012: 382).

Dari beberapa pengertian penilaian kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan penilaian kinerja merupakan kegiatan menilai keberhasilan atau kegagalan dari hasil pekerjaan seseorang karyawan dalam mencapai tujuan dari pekerjaan yang diberikan, kemudian hasil penelitian

diinformasikan kepada karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut tahu bagaimana hasil kerjanya.

2.5.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Usman (2010: 495), tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a) Tujuan Penilaian Kinerja

- 1) Untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan calon karyawan dan karyawan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.
- 2) Memproleh bahan-bahan pertimbangan *objektif* (masukan) dalam pembinaan calon karyawan dan karyawan dalam membuat kebijakan, seperti promosi, *transper* (mutasi), hukuman, pemecatan dan bonus.
- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang terampil atau keterampilan baru untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karier calon karyawan dan para karyawan.
- 4) Mengukur validitas metode penelitian kinerja yang digunakan, apakah skor penilaian berkolerasi dengan kinerja.
- 5) Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
- 6) Umpan balik bagi calon karyawan dan karyawan, serta pimpinan.

b) Manfaat penilaian kinerja

- 1) Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja karyawan
- 2) Meningkatkan keefektifan penilaian kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kinerja karyawan

- 4) Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang *objektif* dalam pembinaan karyawan baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

2.5.4 Metode penilaian kinerja

Menurut Usman (2010: 460), menjabarkan ada Sembilan metode dalam penilaian kinerja, yang meliputi :

- a) Penilaian Skala Grafis (*Graphic Rating Scale*)
 - 1) Penilaian berdasarkan daftar skala yang menggambarkan sejumlah ciri-ciri tingkat kinerja karyawan pada suatu organisasi.
 - 2) Cara penilaian praktis dan dapat menilai banyak aspek.
 - 3) Tersedia kolom untuk komentar, saran dan catatan.
 - 4) Dipakai sebagian besar organisasi.
- b) Alternative Perengkingan (*Alternation Rangking*)
 - 1) Penilaian dengan merengking calon karyawan atau karyawan yang paling baik ke yang paling buruk untuk satu atau lebih ciri kinerja / spesifikasi tugas.
 - 2) Praktis (diserahkan 1 lembar untuk kelompok kecil).
 - 3) Menghabiskan waktu, jika yang dibandingkan banyak.
 - 4) Tidak ada kolom nilai.
 - 5) Cocok untuk melengkapi metode penelitian yang lain.
 - 6) Tidak memberikan detail penilaian aspek / ciri tugas tertentu.

c) Komparasi Pasangan (*Paired Comperation*)

- 1) Menilai kinerja calon karyawan atau karyawan dengan cara meletakkan perbandingan satu dengan lainnya sehingga dapat diketahui karyawan yang lebih baik dari pasangannya.
- 2) Satu karyawan diberikan pasangan dan dibandingkan dengan yang lain.
- 3) Karyawan yang paling banyak mendapatkan tanda + adalah karyawan yang paling baik kinerjanya.

d) Pemaksaan Distribusi Kurva Normal (*Forced Distribution*)

- 1) Menilai calon karyawan atau karyawan berdasarkan pola bahwa hasilnya harus berdistribusi normal.
- 2) Dipakai sebagai pendekatan dalam menentukan penggolongan insentif dan bimbingan.

e) Pencatatan Kejadian Kritis (*Critical Incident*)

Pencatatan kejadian kritis meliputi :

- 1) Penilaian kinerja dengan selalu mencatat peristiwa kritis yang terjadi dilakukan karyawan baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan. Selanjutnya, mendiskusikannya disuatu periode waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya, misalnya 6 bulan.
- 2) Kelemahanya, pengevaluasian arsip sehingga tidak hanya menialai atas dasar fakta baru yang terjadi saja.
- 3) Sebaliknya dipakai untuk melengkapi metode penilaian lain, misalnya metode komperasi.
- 4) Jika dipakai sendiri, tidak tepat untuk mengkomparasi dengan staff lainnya sehingga tidak dapat juga untuk penentuan gaji.

f) Formulir Narative (*Narative Form*)

Formulir narative meliputi :

- 1) Penilaian calon karyawan atau karyawan dengan menggunakan formulir narative yang mencakup antara lain kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja.
- 2) Rangkuman penilaian diakhir dengan memfokuskan pada pemecahan masalah.

g) Pertautan Standar Tingkah Laku (*Behaviorelly Anchored Rating Scales/ BARS*)

Pertautan standar tingkah laku meliputi :

- 1) Penilaian calon karyawan atau karyawan dengan mengkombinasikan kelebihan dari *narative form*, *critical incident* dan perengkingan dengan mengacu pada contoh tingkah laku *spesifik (behavior)* yang baik maupun yang jelek.
- 2) Metode ini lebih lengkap dan lebih baik dari yang sebelumnya, hanya lebih lama sulit dibuat.

h) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*management by objective*)

Penilaian mengacu pada sasaran-sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik :

- 1) Tentukan sasaran organisasi, sasaran harus *spesifik, measurable, attainable, realistic, and time-brounding* (SMART).
- 2) Tentukan sasaran masing-masing departemen mendukung sasaran-sasaran departemen.

- 3) Tentukan kontribusi calon karyawan selaras dengan sasaran departemen.
- 4) Tentukan secara rinci sasaran individu karyawan jangka pendek.
- 5) Ukur dan *review* kinerja calon karyawan untuk karyawan dengan sasaran yang ditentukan.
- 6) Beri umpan balik setiap periode pengukuran.

Tiga hal yang harus dihindari adalah :

- 1) Hindari sasaran kerja yang tidak jelas atau tidak dapat diukur. artinya ada indikator kinerja dalam bentuk kuantitatif
 - 2) Penilaian MBO memerlukan waktu yang banyak seperti menentukan sasaran, mengukur sasaran, dan memberi umpan balik.
 - 3) Menentukan sasaran individu yang mendukung sasaran organisasi sering menimbulkan perselisihan.
- i) Evaluasi 360 Derajat dengan metode ini diperoleh umpan balik ganda yang tidak hanya dari atasan langsung tetapi juga dari rekan sejawat dan pelanggan, sumber data dari :
- 1) *Survey* dari kepuasan pelanggan internal.
 - 2) *Survey* dari kepuasan pelanggan eksternal.
 - 3) Evaluasi diri sendiri.

2.5.5 Indikator Kinerja

Mathis (2016: 81) berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian

mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dilakukan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi dari karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperoleh kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan (Luthans, 2016: 98).

Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Robbins, 2013: 118).

Menurut, Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020), Putu Selamat Ardi Kusuma (2018), dan Ni Putu Ayu Riska Kusuma Dewi (2020). Ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam kinerja, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kinerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain.

2.6.2 Hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Ndraha (2014:208), budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal.

Menurut Handari Nawawi (2011:82), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah dituju.

2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011: 824), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk didalam diri seseorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya menghakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat karyawan dan

mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Hariandja (2013:300), kedisiplinan seseorang menjadi bagian yang paling penting dalam penilaian kinerja yang baik serta semakin tinggi prestasi yang dicapainya dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai satu tujuan dan kunci keberhasilan suatu perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7 HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. Hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Adapun hasil penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Selamat Ardi Kusuma (2018) berjudul “ Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suzuki Pinance Indonesia Cabang Denpasar”. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suzuki Pinance Indonesia Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian Putu Selamat Ardi Kusuma (2018) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 2 variabel X yang sama, yaitu Kepuasan kerja dan Disiplin kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Putu Selamat Ardi Kusuma (2018) ini juga memiliki perbedaan

dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian dan variabel X. Pada penelitian Putu Selamat Ardi Kusuma (2018) menggunakan objek penelitian pada PT. Suzuki Pinance Indonesia Cabang Denpasar, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Putu Selamat Ardi Kusuma (2018) menggunakan Kompensasi sebagai variabel X₂, sedangkan penelitian penulis menggunakan Budaya kerja sebagai variabel X₂.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Ayu Riska Kusuma Dewi (2020) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada koperasi Kuta Mimba”. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada koperasi Kuta Mimba. Hasil pengujian t-test pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba. Adapun persamaan penelitian Ni Putu Ayu Riska Kusuma Dewi (2020) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 2 variabel X yang sama, yaitu Kepuasan kerja dan Disiplin kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Ni Putu Ayu Riska Kusuma Dewi (2020) juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian. Pada penelitian Ni Putu Ayu Riska Kusuma Dewi (2020) menggunakan objek penelitian pada Koperasi Kuta Mimba, sedangkan pada penelitian penulis

menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hotel Indonesia Natour Grand Inna Kuta” pada penelitian ini jumlah sampel responden sebanyak 240 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik regresi linier berganda, uji F dan uji-t. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Indonesia Natour Grand Inna Kuta. Adapun persamaan penelitian Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Kepuasan kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek dan sampel penelitian. Pada penelitian Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020) menggunakan objek penelitian pada PT. Hotel Indonesia Natour Grand Inna Kuta, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Ni Putu Dwi Prasaka Nadila (2020) menggunakan sampel sebanyak 240 orang, sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel sebanyak 31 orang.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Firmananda dan Djamhur (2016) berjudul “ pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan”. Pada penelitian ini menunjukkan hasil analisis jalur path menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun persamaan penelitian Firmananda dan Djamhur (2016) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Kepuasan kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi, Rahman, dan Adam (2017) berjudul “ pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *International Federation Red Cross* (IFRC) Banda Aceh”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan cara sensus dapat memberikan gambaran refrensetatif dan mengurangi tingkat kesalahan terhadap populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda serta menggunakan uji F dan uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Internasional Federation Red Cross* (IFRC) Banda Aceh. Adapun persamaan penelitian Dedi, Rahman, dan Adam (2017) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Budaya kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Dedi, Rahman, dan Adam (2017) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian dan variabel X . Pada penelitian Dedi, Rahman, dan Adam (2017) menggunakan objek penelitian pada *International Federation Red Cross* (IFRC) Banda

Aceh, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Dedi, Rahman, dan Adam (2017) menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel X, sedangkan penelitian penulis menggunakan Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja sebagai variabel X.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Ruhana (2016) berjudul “ Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPD Kecamatan Kuta Utara)”. Menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku karyawan-karyawannya. Adapun persamaan penelitian Ika Ruhana (2016) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Budaya kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Ika Ruhana (2016) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian dan variabel X . Pada penelitian Ika Ruhana (2016) menggunakan objek penelitian pada LPD Kecamatan Kuta Utara, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Ika Ruhana (2016) menggunakan Lingkungan Fisik sebagai variabel X, sedangkan penelitian penulis menggunakan Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja sebagai variabel X.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Emi (2017), berjudul “Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Adapun persamaan penelitian Emi (2017) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Budaya kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Emi (2017) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian dan variabel X . Pada penelitian Emi (2017) menggunakan objek penelitian pada PT Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Emi (2017) menggunakan Komitmen Kerja sebagai variabel X, sedangkan penelitian penulis menggunakan Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja sebagai variabel X.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia”. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Analisis data dengan menggunakan regresi linier

berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 23*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun persamaan penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 2 Variabel X yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian dan jumlah populasi dalam penelitian. Pada penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) menggunakan objek penelitian pada PT. Nihon Plast Indonesia, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) jumlah populasi sebanyak 100 orang, sedangkan penelitian penulis jumlah populasi sebanyak 31 orang.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji *reabilitas* dan *koefisien determinasi*. Sedangkan uji hipotesis digunakan adalah uji regresi linier sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Adapun persamaan penelitian Nova Syafrina (2017) dengan penelitian yang penulis

lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Disiplin Kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Nova Syafrina (2017) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian, variabel X dan sampel. Pada penelitian Nova Syafrina (2017) menggunakan objek penelitian pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Nova Syafrina (2017) menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel X, sedangkan penelitian penulis menggunakan Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja sebagai variabel X. Pada penelitian Nova Syafrina (2017) menggunakan sampel sebanyak 32 orang, sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel sebanyak 31 orang.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Elyn Herlina (2016) berjudul “ Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS BDW Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS BDW Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian Elyn Herlina (2016) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah memiliki 1 variabel X yang sama, yaitu Disiplin

Kerja serta memiliki 1 variabel Y yang sama yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian Elyn Herlina (2016) ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu pada objek penelitian dan sampel penelitian . Pada penelitian Elyn Herlina (2016) menggunakan objek penelitian pada BPRS BDW Yogyakarta, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sila Mukti Kabupaten Karangasem. Selain itu, pada penelitian Elyn Herlina (2016) menggunakan sampel sebanyak 35 orang , sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel sebanyak 31 orang.

