

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai keberhasilan, maka dari itu suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Maka dari itu perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Rivai dan Basri (2015) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah pencapaian seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya serta mencapai target yang diharapkan

Adapun fenomena menyangkut rendahnya kinerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten

Gianyar, melalui observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai disana ditemukan bahwa ada pegawai yang masih sering datang terlambat. Pada umumnya alasan keterlambatan tersebut disebabkan oleh terlambat bangun, rasa malas dan kurangnya teguran dari pimpinan sehingga pegawai masih banyak melanggar peraturan, dan adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan sering keluar saat jam kerja, dalam artian tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut, dan juga adanya beberapa pegawai yang tidak semangat saat mengerjakan pekerjaannya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu disiplin kerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2017:89) disiplin 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. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satedjo (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, pengawasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Fahmi dkk (2017:653) pengawasan kerja dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, dan juga menurut Menurut Atmodiwiryo (2016:290) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nielwaty dkk (2017) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Habiwibowo dan Nugraha (2018) menyatakan bahwa Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2021) menyatakan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Ichtiarini (2019) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan pengawasan kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan sudah menjadi bagian dari kehidupan. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristine (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando dan Sagoro (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robiansyah dan Sugiyono (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari masih adanya GAP yang terjadi pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini mencoba untuk menguji kembali mengenai disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi maupun bagi penelitian selanjutnya, khususnya mengenai tentang pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. selain itu wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah dengan adanya pengalaman dari melaksanakan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan disiplin kerja, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin signifikan faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapain tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

a) Definisi disiplin Kerja

Disiplin adalah ketaatan kepada peraturan dan disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitar. Pendapat para ahli tentang disiplin kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sinambela (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh organisasi baik dalam bentuk tertulis maupun yang tidak tertulis.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

c) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2017:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

d) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2018: 194)

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut 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 ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepengimpinannya oleh karyawan.

2.1.3 Pengawasan Kerja

a) Definisi Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2018:25), pengawasan adalah penemuan dan

penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Daulay (2017:218) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Kadarisman (2015:173) mengatakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja adalah suatu proses untuk membandingkan, memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta kegiatan organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan standar, rencana, intruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan sumber daya yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan kerja

Menurut Handoko (2018:363-364), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

1. Perubahan lingkungan organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk

dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan

mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

c) Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut Daulay (2017:222) tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

d) Indikator-Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016:290) empat indikator pengawasan kerja yaitu :

1. Menetapkan standar

penetapan target atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran

Proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan

Membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan Tindakan

Keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan *follow-up* berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.4 Kepuasan kerja

a) Definisi Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik

pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). 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. pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b) Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

c) Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja dikemukakan oleh Kaswan (2017), yaitu :

1. Kepribadian

Cara tetap yang dimiliki seseorang dalam berpikir dan berperilaku, yaitu sejauh mana seseorang merasakan mengenai pekerjaannya atau kepuasan kerjanya.

2. Nilai

Merepresentasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai.

3. Situasi kerja

Berkaitan dengan situasi kerja berupa pekerjaan itu sendiri, penggajian, kesempatan promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

4. Pengaruh sosial

Pengaruh sosial meliputi efektifitas kinerja, hasil perilaku, dan sikap anggota.

d) Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Kinerja

a) Definisi Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Simamora, 2016:67). Menurut Mangkunegara (2018: 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Siagian (2016:227) kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Selanjutnya Menurut Sutrisno (2017:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan menurut Rivai (2015:97) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Robbins (2016:62) kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai di dalam organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2018:193) yaitu:

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk

meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

d) Indikator-indikator kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi penunjang penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh prasetyo dan Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2021). Dengan judul Pengaruh Pengawasan, Disiplin, Dan Motivasi terhadap kinerja Guru SD

Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat Dan Wahid (2021). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017). Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nielwaty dkk (2017). Dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jaasa Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gardian Gerai Ubud PT. Hero Supermarket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Habiwibowo Dan Nugraha (2018). Dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Politama Pakindo Kabupaten Semarang). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan pegawai dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Fernanda dan Sagoro (2016). Dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Robiansyah dan Sugiyono (2020). Dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dkk (2021). Dengan judul pengaruh pengawasan, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, kedisiplinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.