

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Dahlan, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Hassibuan, 2018). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi agar mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan merupakan jalur kesuksesan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dalam jangka pencapaian tujuan tersebut, setiap perusahaanya berupaya memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga. Menurut (Sutrisno, 2019). SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insansinya berkembang maksimal

Menurut (Widyani, 2018) Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif

dalam setiap aktifitas organisasi. Oleh karena itu, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut. Pentingnya sumber daya manusia, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi (Sudarmayanti, 2018). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yaitu kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018). Menurut Hassibuan, (2018). Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Menurut (Sutrisno, 2018). mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2018) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, jika suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik dari segi kuantitas atau kualitas, kemungkinan besar perusahaan cepat mencapai target pangsa pasar yang telah dibidik. Namun, menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena karyawan yang baik tercipta dari variabel-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, perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja adalah semangat kerja. Dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut (Hasibuan, 2019). Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin

dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Menurut (Wursanto, 2018). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai rencana yang di-harapkan. (Nitisemito, 2018). Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari sudut administrasi, pendidikan. Semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam usaha bersama untuk ber-tindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagimaksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya oleh Obeng (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semangat kerja karyawan sebagai motivator sebagian memediasi ketidakamanan kerja dan hubungan niat berpindah. Juga, ketegangan psikologis sebagai bentuk stres sepenuhnya memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berpindah, Penelitian oleh Mallik (2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didefinisikan sebagai konsep tidak berwujud yang mengacu pada seberapa positif dan mendukung perasaan kelompok terhadap organisasi tempat ia berada dan perasaan khusus yang dibagikan oleh anggota kelompok dengan orang lain, seperti kepercayaan, harga diri, tujuan, kebanggaan dalam pencapaian seseorang, dan

keyakinan pada kepemimpinan dan keberhasilan organisasi. Penelitian ini juga dilakukan oleh Kumar (2019) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya mengatakan bahwa kebahagiaan adalah keadaan emosional karyawan di tempat kerja, ini bertindak sebagai rangsangan untuk kesehatan fisik mereka, dan Hillary (2018) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semangat kerja yang tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha, kreatif, berinisiatif, berkomitmen pada organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi daripada tujuan pribadi. Dan menurut Vaithysubramanian (2020) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Semangat Kerja untuk membuat barang jadi untuk memenuhi kebutuhan, maka masalah yang mendorong hasil yang tidak produktif menjadi tantangan besar. Hal itu karena semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya didalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

Selain semangat kerja, disiplin kerja merupakan salah satu pengaruh di dalam kinerja pegawai. Menurut Hassibuan (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai (2018) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Razak et al., 2018) Penerapan disiplin kerja diharapkan mampu mendorong pegawai untuk mengikuti aturan sehingga tidak ada pelanggaran dan sikap sesuka hati dapat diatasi

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Menurut Amri (2021) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan, ketertiban, pengabdian, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang sesuai terhadap perusahaan. Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Disiplin merupakan titik awal dalam mencapai kesuksesan perusahaan karena pencapaian disiplin bagi perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan didalam perusahaan tersebut bersedia mengikuti peraturaaan tanpa adanya paksaan. Adapun penelitian dari Rahmi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja. Karyawan yang berdedikasi cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan, dan hasilnya optimal. Hal ini pula diperkuat oleh Simatupang (2018) dan Tentama (2020) yang menyatakan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang

artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, Penegakan kedisiplinan akan membuat pekerjaan semakin efektif, dan efisien. Menurut Eko (2020) yang menyatakan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya yaitu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku dan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan normasosial yang berlaku.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, Menurut Badriyah (2018). 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. Menurut Tiffin (2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Davis (2018:105) 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. Menurut Rosalia (2020) menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Menurut Rinny (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang

didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosalia (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sehingga akan lebih produktif dalam bekerja, adapun penelitian dari Santoso (2020) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya keadaan emosional karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan. Demikian juga dengan, Riyanto. dkk (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau organisasi yang artinya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Namun hal ini juga dilakukan oleh penelitian dari Riny (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan Pratama (2020) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang tentang suka dan tidak suka dalam memandang pekerjaannya, artinya seorang karyawan akan menyukai atau menyukai pekerjaannya dapat dilihat dari pekerjaannya.

UPTD Puskesmas Banjarangkan I adalah salah satu unit instansi daerah Kabupaten Klungkung yang berlokasi di Desa Tusan, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. bertanggung jawab dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kesehatan di Kabupaten Klungkung, khususnya di Kecamatan Banjarangkan. Dalam organisasi UPTD ini, pemerintah mengharapkan agar seluruh aktifitas kerja semua karyawan mampu membantu dan berperan aktif dalam mewujudkan suatu pola kerja untuk meningkatkan derajat kesehatan di masyarakat, dan juga mampu mengatasi segala permasalahan yang terjadi di bidang kesehatan. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, tidak sesuai yang diharapkan. Kinerja para pegawai mengalami penurunan dalam satu tahun belakangan, hal ini disebabkan oleh Rendahnya tingkat pelayanan yang dicapai, mengidentifikasi adanya permasalahan kinerja pegawai kesehatan. Menurunnya kinerja pegawai tentu saja membuat citra puskesmas menurun, karena puskesmas sebagai garda terdepan kesehatan tidak mampu menangani kasus kesehatan yang ada. selain itu, tingginya tingkat absensi pegawai, hal ini menyebabkan kinerja juga ikut menurun.

Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target pelayanan UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung pada tahun 2021 berikut :

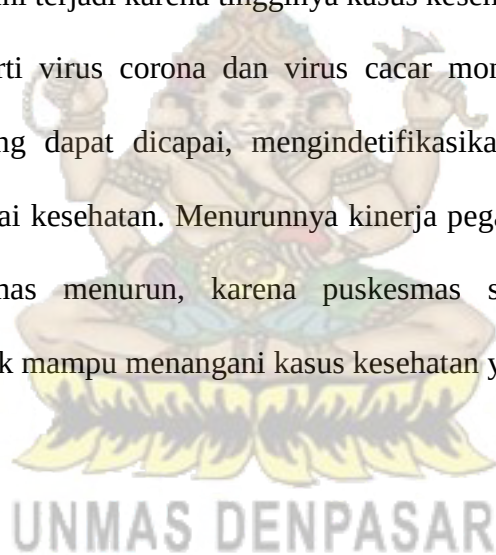
Tabel 1.1
Kualiatas Tingkat Pelayanan Kesehatan Pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I
Kabupaten Klungkung

No	Periode	Bagian Pelayanan	Jumlah Pasien Sakit (orang)	Jumlah Pasien Yang Ditangani (orang)		Jumlah Pasien Berobat Jalan (orang)	Jumlah Pasien Sembuh (orang)	Presentase Tingkat Pelayanan (%)	Status
				Dirujuk	Tidak Dirujuk				
A	B	C	D	E	F=D-E	G	H=F-D	I=G/F*100	
1	Triwulan I (Jan-Mar)	Poli Umum	487	148	339	23	316	6.8	S
		Poli KIA/KB	209	59	150	26	124	17.3	S
		Poli Gigi	128	34	94	25	69	26.6	B
		Poli P2M&TM	309	230	79	21	58	26.6	B
2	Triwulan II (Apr-Jun)	Poli Umum	438	280	158	24	134	15.2	S
		Poli KIA/KB	145	92	53	14	39	26.4	B
		Poli Gigi	78	28	50	17	33	34.0	B
		Poli P2M&TM	402	176	226	23	203	10.2	S
3	Triwulan III (Jul-Sep)	Poli Umum	347	116	231	44	187	19.0	S
		Poli KIA/KB	245	68	177	23	154	13.0	S
		Poli Gigi	156	59	97	38	59	39.2	B
		Poli P2M&TM	309	128	181	46	135	25.4	B
4	Triwulan IV (Okt-Des)	Poli Umum	432	276	156	15	141	9.6	S
		Poli KIA/KB	269	159	110	12	98	10.9	S
		Poli Gigi	159	52	107	34	73	31.8	B
		Poli P2M&TM	368	127	241	37	204	15.4	S
Jumlah			4481	2032	2449	422	2027	327.36	
Rata-Rata			20.46						

Sumber: UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 data kualitas tingkat pelayanan UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pelayanan kesehatan yang terindikasi status merah atau “belum tercapai” dengan rata-rata 20,46%. Menurut KEY indikator penilaian UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung

berdasarkan perhitungan presentase dibawah 10% dikategorikan hijau atau “sudah tercapai”, 10,1% sampai 20% dikategorikan kuning atau “sudah mecukupi”, dan diatas 20,1% dikategorikan merah atau “belum tercapai”. Diketahui bahwa keberhasilan tingkat pelayanan tertinggi terjadi pada triwulan I periode bulan Januari sampai Maret sebesar 6,8% pada bagian poli umum. Sedangkan ketidaktercapaian tingkat pelayanan tertinggi terjadi pada triwulan III periode bulan Juli sampai September sebesar 39,2% pada bagian poli gigi. Hal ini terjadi karena tingginya kasus kesehatan menular dari air liur manusia seperti virus corona dan virus cacar monyet. Rendahnya tingkat pelayanan yang dapat dicapai, mengindetifikasikan adanya permasalahan kinerja pegawai kesehatan. Menurunnya kinerja pegawai tentu saja membuat citra puskesmas menurun, karena puskesmas sebagai garda terdepan kesehatan tidak mampu menangani kasus kesehatan yang ada.



Tabel 1.2
Tingkatan Gaji Kepegawaian Kabupaten Klungkung
Tahun 2022

Jenis Kepegawaian	Gaji pokok
Golongan Ia	Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800
Golongan Ib	Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900
Golongan Ic	Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500
Golongan Id	Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500
Golongan Iia	Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600
Golongan Iib	Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300
Golongan Iic	Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000
Golongan Iid	Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000
Golongan IIIa	Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400
Golongan IIIb	Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600
Golongan IIIc	Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400
Golongan IIId	Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000
Golongan IV a	Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000
Golongan IV b	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
Golongan IV c	Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
Golongan IV d	Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700
Golongan IV e	Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200
Non ASN	Rp 1.200.000 - Rp 2.100.000

Sumber: Badan Kepegawaian Nasional Kabupaten Klungkung (2022)

Berdasarkan data tabel 1.2 ditemukan bahwa kompensasi yang diberikan UPT. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung memiliki besaran gaji yang berbeda-beda hal ini tergantung dari besaran pangkat golongan pegawai, jabatan pegawai, dan lamanya berkerja. Pegawai puskesmas dikatagorikan menjadi 2 yaitu aparatur sipil negara (ASN) dan

pegawai harian/ Non ASN. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung para karyawan sudah mendapatkan UMK yaitu sekitar Rp. 1.200.000 untuk yang paling rendah, namun bagi pegawai dengan jam dan beban kerja yang diterima sebagai petugas kesehatan, hal ini dianggap tidak sepadan dengan resiko pekerjaan. Beberapa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan tidak dihargai. Selain itu perbedaan besaran tunjangan antar pegawai ASN dan Non ASN sangat terlihat jelas, sehingga menimbulkan kecemburuan dalam hal kompensasi yang diterima. Permasalahan ini menimbulkan keluhan karyawan yang merasa kecewa atas perbedaan tunjangan karena sebagai tenaga kesehatan yang berperan aktif dalam menjaga kesehatan masyarakat ditambah resiko penularan virus menyebabkan pegawai tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan yang dialami tumbuh seiring berjalannya waktu membuat pegawai puskesmas mengeluh akan pekerjaan yang di jalani.

Fenomena terkait semangat kerja terhadap kinerja yang dirasakan pegawai UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan. Hal yang menyebabkan turunnya semangat kerja adalah keterlambatan datang ke tempat kerja, karyawan yang sering melakukan hal tersebut adalah karyawan non medis. Hal ini juga terjadi karena tingginya kasus kesehatan menular dari air liur manusia seperti virus corona dan virus cacar monyet. Rendahnya tingkat pelayanan yang dapat dicapai, mengidentifikasi adanya permasalahan kinerja pegawai kesehatan. Jika hal ini terus berlanjut tentu saja akan sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga sangat dirasakan oleh perusahaan.

Fenomena terkait disiplin yang dirasakan pegawai UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung sedikitnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja membuat kinerja perusahaan menjadi turun. Kurangnya disiplin dalam bekerja membuat target pelayanan susah untuk terealisasi, karena banyaknya tingkat absensi yang dilakukan oleh karyawan. Dengan tingkat absensi yang tinggi, waktu untuk merealisasikan target pelayanan pun akan menjadi berkurang, berkurangnya target pelayanan, berkurang juga kinerja para karyawan. 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 produktivitas kinerja.

Fenomena terkait kepuasan kerja yang dirasakan pegawai UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung, gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu perbedaan besaran tunjangan antar pegawai ASN dan Non ASN sangat terlihat jelas, sehingga menimbulkan kecemburuan dalam hal kompensasi yang diterima. Permasalahan ini menimbulkan keluhan pegawai yang merasa kecewa atas perbedaan tunjangan karena sebagai tenaga kesehatan yang berperan aktif dalam menjaga kesehatan masyarakat ditambah resiko penularan virus menyebabkan pegawai tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Ketidakpuasan yang dialami tumbuh seiring berjalannya waktu membuat pegawai puskesmas mengeluh akan pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan semangat kerja adalah salah satu masalah yang dialami UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung. Ketidaktercapaian tingkat pelayanan tertinggi terjadi pada triwulan III periode bulan Juli sampai September sebesar 39,2% pada bagian poli gigi. Hal ini terjadi karena tingginya kasus kesehatan menular dari air liur manusia seperti virus corona dan virus cacar monyet. Turunnya semangat kerja para karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan. Hal yang menyebabkan turunnya semangat kerja adalah keterlambatan datang ke tempat kerja, karyawan yang sering melakukan hal tersebut adalah karyawan non medis. Jika hal ini terus berlanjut tentu saja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan juga sangat dirasakan oleh perusahaan. Selain itu sedikitnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja membuat kinerja perusahaan menjadi turun. Kurangnya disiplin dalam bekerja membuat target pelayanan susah untuk terealisasi, karena banyaknya tingkat absensi yang dilakukan oleh karyawan. 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 produktivitas kinerja. Selain itu faktor kepuasan kerja karyawan juga merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan mereka membuat kinerja mereka menurun. Hal ini disebabkan oleh faktor upah atau gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, atau gaji yang diberikan dibawah standar yang harus diterima dan sering terlambat dalam menerima gaji.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dirasakan, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah berikut:

- 1) Apakah semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, dan menambah pegalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- b) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam hal penerapan konsep Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu yang sedang diteliti khususnya mengenai Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b) Bagi UPTD. Puskesmas Banjarangkan I Kabupaten Klungkung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan dan perubahan positif pada tempat peneliti melakukan penelitian.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu bagi dunia akademik dan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan kajian luas mengenai Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut Srimindarti (2015). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

Menurut Robbins (2008) Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu untuk mencapai kinerja tertentu. Menurut Arisanti (2009) Tingkat kesulitan rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2018).

Menurut Srimindarti (2012) *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penganggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2018) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal direct behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Abdurrahman (2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor

penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2018) menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2018) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Fahmi (2018) kinerja adalah gambaran tentang keberhasilan perusahaan berupa hasil yang telah dicapai berkat berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Kinerja merupakan suatu analisis untuk menilai sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan aktivitas sesuai aturan-aturan yang ditetapkan.

Menurut Mintarti (2020) Kinerja merupakan gambaran setiap individu yang sudah berkerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya, Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Kemampuan
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e) Hubungan dengan organisasi

Sedangkan Menurut Robbins (2018), 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.

2.2.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerjadan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
3. Pengertian terhadap pekerjaan Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Malik (2019) semangat kerja di definisikan sebagai kepuasan kerja, pandangan, perasaan sejahtera seorang karyawan yang mencerminkan sikapnya, kepuasan selama berada dilingkungan tempat kerja. Karyawan yang tidak puas dan negatif tentang lingkungan tempat kerja mereka dikatakan memiliki semangat kerja karyawan yang rendah yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. (Hasibuan 2019). Sedangkan Menurut Hillary (2018) Semangat kerja karyawan didefinisikan sebagai penggambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan moral. Karyawan yang bahagia memiliki semangat kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang tidak puas dan tidak

bahagia memiliki semangat kerja yang rendah. Menurut Frank (2020) Semangat kerja yang tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha, kreatif, berinisiatif, berkomitmen pada organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi daripada tujuan pribadi. Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Menurut Vaithyasubramanian (2020) Kondisi mental pegawai sangat mempengaruhi produktifitas kerja perusahaan, dimana tingkat produktifitas sangat tergantung pada prestasi pegawai itu sendiri. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja sangat diharapkan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai rencana yang diharapkan. (Nitisemito, 2018).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan yang baik terlihat apabila para karyawan Nampak merasa senang saat bekerjadan optimis dalam menjalankan pekerjaannya serta melakukan tugas-tugas dengan ramah tamah antara karyawan satu dengan yang lainnya. Tapi sebaliknya semangat kerja karyawan terlihat pada saat para karyawan merasa tidak senang dalam

melakukan pekerjaan dan tugas-tugasnya, mereka juga tidak mau saling membantu satu sama lain, dan pesimis dalam melakukan semua pekerjaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Frank (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan
Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Gaji atau Upah
Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status social pekerjaan
Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.
- d. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan
Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e. Tujuan pekerjaan
Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Malik (2019) Indikator semangat kerja sangat penting untuk diketahui dalam suatu perusahaan, karena dengan petunjuk tersebut kita dapat menilai apakah semangat kerja karyawan tinggi atau rendah. Ada beberapa indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. **Kedisiplinan Kerja**

Untuk mematuhi peraturan yang dikeluarkan perusahaan agar dilaksanakan oleh karyawan.

b. **Ketelitian Kerja**

Untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja menjadi sangat rendah.

c. **Kegairahan Kerja**

Dengan adanya keinginan yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

d. **Kerajinan Kerja**

Karyawan mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab dan mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menuut Hassibuan (2018) 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. Menurut Tentama (2020) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. 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 Clarissa (2018) 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.

Menurut Bimanti (2019) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesadaran adalah aturan yang dipatuhi oleh seseorang dengan tulus atau sukarela dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Eko (2020) untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah

suatu perilaku dan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Amri (2021) 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 memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi menurut Rahmi (2020)

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.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) bahwa ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

- 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 kata dengan perbuatannya. Dengan demikian teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.
- 3) 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 kerja dan 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, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rahmi (2020) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan:

- 1) Turunnya produktivitas kerja.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi.
- 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan.
- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi.
- 5) Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.
- 6) Sering konflik antar karyawan.

Menurut Rivai (2018) 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 di amanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tingkat tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.
5. Bekerja etis, yaitu beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rinny (2020) 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. Menurut Luthan (2018), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Tiffin (2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Pratama (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Pendapat

lain dating dari Rosalia (2020) Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, kebanggaan dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, organisasi akan lebih efektif kinerja karyawan juga akan lebih baik. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pendapat lain juga datang dari Robbins (2018), dia mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Menurut Bragas (2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai perasaan dan sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dihasilkan dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan. Definisi lain dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2019), bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Davis (2018) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan

memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor pegawai, mencakup kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan manajemen
- 5) Pengawasandan juga atasannya.

- 6) Supervisi yang buruk berakibat absensi dan turnover.
- 7) Faktor Intrinsik dari pekerjaan.
- 8) Komunikasi

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hassibuan (2018), menyatakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi indikator kerja yaitu:

- 1) Menyenangi pekerjaannya, orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- 2) Mencintai Pekerjaannya, memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala sesuatu bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada.
- 3) Moral Kerja, Kesepakatan bakti inilah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan yang ditetapkan.
- 4) Kedisiplinan, Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

- 5) Prestasi Kerja, Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rinny (2020) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

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. 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.

Sedangkan Riyanto (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan Nyongabsen Hillary (2018) "*The Effect of Employee Relation on Employee Morale at St. John's Medical Hospital, Bengaluru*" Penelitian ini menggunakan metode Korelasi bernilai 0,037 menunjukan hubungan positif tetapi tidak berdampak. Regresi pada dasarnya memeriksa dampak dari satu variabel pada variabel lainnya. Dampak dari hubungan karyawan pada moral karyawan. Dihargai 233. Hasil penelitian menyatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, yang artinya Semangat kerja yang tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha, kreatif, berinisiatif,

berkomitmen pada organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi daripada tujuan pribadi. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik analisis data yang digunakan.

- 2) Penelitian yang dilakukan Pravat Kumar Mohanty, Bidya Dash.(2019) *“The Effects of Work Environment, Self-evaluation at Workplace and Employee Morale on Employee Engagement”*.

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini menguji hipotesis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa semangat kerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap employee engagement. Namun, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan evaluasi diri di tempat kerja memiliki efek positif pada keterlibatan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik analisis data yang digunakan.

- 3) Penelitian yang dilakukan Arvind Mallik, Lakshmi Mallik, Keerthi DS (2019) *“Impact of employee morale on organizational success”*

Penelitian ini menggunakan metode Convenience Sampling Digunakan Untuk Mensurvei Semangat Kerja Karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya didefinisikan

sebagai konsep tidak berwujud yang mengacu pada seberapa positif dan mendukung perasaan kelompok terhadap organisasi tempat ia berada dan perasaan khusus yang dibagikan oleh anggota kelompok dengan orang lain, seperti kepercayaan, harga diri, tujuan, kebanggaan dalam pencapaian seseorang, dan keyakinan pada kepemimpinan dan keberhasilan organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik analisis data yang digunakan.

- 4) Penelitian yang dilakukan Anthony Frank Obeng, Prince, Prince Ewudzie Quanasah, Eric Boakye (2020) *“he Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain”* Penelitian ini menggunakan metode melalui kuesioner terstruktur, regresi berganda hierarki digunakan untuk memvalidasi hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa Menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya semangat kerja karyawan sebagai motivator sebagian memediasi ketidakamanan kerja dan hubungan niat berpindah. Juga, ketegangan psikologis sebagai bentuk stres sepenuhnya memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berpindah. Rekomendasi kebijakan juga dibahas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama

mengkaji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik analisis data yang digunakan.

- 5) Penelitian yang dilakukan S. Vaithyasubramanian (2020) "*Job Morale - Employees Energy Driven Tool for Better Productivity in Automotive Industry*" Penelitian ini menggunakan metode dilakukan dengan 110 responden dan alat statistik yang tepat telah diterapkan untuk mendorong hasil yang diharapkan berdasarkan tujuan penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa Menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya Semangat Kerja untuk membuat barang jadi untuk memenuhi kebutuhan, maka masalah yang mendorong hasil yang tidak produktif menjadi tantangan besar. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik analisis data yang digunakan menggunakan metode dilakukan dengan 110 responden dan alat statistik yang tepat telah diterapkan untuk mendorong hasil yang diharapkan berdasarkan tujuan penelitian.

2.6.2 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P, (2018), "*The Effect of Discipline, Motivation and*

Commitment to Employee Performance". Penelitian ini menggunakan metode sensus adalah 78 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda . Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, Penegakan kedisiplinan akan membuat pekerjaan semakin efektif, dan efisien. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda

- 2) Penelitian yang dilakukan Raniasari Bimanti Esthi, Inggritz Savhira (2019) *"The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkas"* Penelitian ini menggunakan metode adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,046 yang berarti hipotesis pertama diterima dan secara parsial. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa kontribusi pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama adalah 34,7% sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini pada PT. Lestarindo. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis.

- 3) Penelitian yang dilakukan Riski Eko Ardianto (2020) "*The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia*" Penelitian ini menggunakan metode teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan jenis sampel jenuh yaitu dengan mengambil sampel keseluruhan dari total populasi 77 responden dimana responden adalah karyawan Departemen Quality Control PT. Eunsung Indonesia. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05). Sedangkan nilai signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu Non Probability Sampling.

- 4) Penelitian yang dilakukan Fatwa Tentama, Lharasati Dewi, Eka Rizki Meilani (2020) "*The Role Of Work Discipline And Autonomy On Employee Performance: A Case Of Private University In Indonesia*". Penelitian ini menggunakan metode teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat hubungan antara disiplin kerja dan otonomi secara simultan terhadap kinerja dengan $p = .007$ ($p < .01$), 2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja dengan $p = .003$ ($p < .01$), 3) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara otonomi dan kinerja dengan $p = .006$ ($p > .01$). Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu teknik simple random sampling.
- 5) Penelitian yang dilakukan Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, Doddy Adhimursand (2020) "*The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*". Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan untuk mengumpul data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah 39 karyawan. Dalam pengambilan sampel oleh penulis, menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek yang sempit dan penulis menggunakan total 39 karyawan

sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode survei langsung.

- 6) Penelitian yang dilakukan Andi Amri, Ramadhi, Zulmi Ramadani (2021) *“Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: Pt. Pln. (Persero) P3b Sumatera Upt Padang)”* Penelitian ini metode yang digunakan Responden yang dilibatkan dalam penelitian berjumlah 60 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi variabel yang diuji adalah 0,636. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode teknik sampel jenuh

2.6.3 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan Nicolas Bragas Agung Santoso&Setyo Riyanto, (2020), "*The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot*" Penelitian ini menggunakan metode Metode Ini melibatkan 72 karyawan kontrak.

Data dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 22*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan, dan faktor fisik dan psikologis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode survei langsung.

- 2) Penelitian yang dilakukan Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti& Ariesta Heksarini, (2020), "*The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda*". Penelitian ini menggunakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode

survei. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan. Dalam sampel yang diambil penulis menggunakan metode sensus, karena jumlah subjek yang sempit dan penulis menggunakan jumlah pegawai sebanyak 52 orang sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, kebanggaan dan komitmen yang Tinggi terhadap pekerjaannya *Statistics (BPS) Binjai Cit*". Penelitian ini menggunakan metode menggunakan regresi berganda, uji F, uji T dan uji determinasi. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa komunikasi organisasi dan kinerja Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung Meningkatkan produktivitas, kebanggaan dan komitmen yang Tinggi terhadap pekerjaannya. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode survei langsung.

- 3) Penelitian yang dilakukan Siswa Pratama (2020) *“Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai Cit”*

Penelitian ini menggunakan metode menggunakan regresi berganda, uji F, uji T dan uji determinasi. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa komunikasi organisasi dan kinerja Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Binjai. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi berganda

- 4) Penelitian yang dilakukan Puspita Rinny, Charles Bohlen Purba & Unang Toto Handiman, (2020), *“The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University.*

Penelitian ini menggunakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya kepuasan kerja tidaklah mudah dan karena berkaitan dengan perasaan dan Persepsi

manusia. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linier berganda

- 5) Penelitian yang dilakukan Setyo Riyanto, Endri Endri & Novita Herlisha, (2021) *“Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement”*

Penelitian ini menggunakan metode teknik convenience sampling diperoleh 103 respon dari pengembang IT. Metode analisis model penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SMART PLS Ver 3.0. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya Kepuasan kerja adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Ini bisa menjadi komponen penting. Persamaan persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software SMART PLS Ver 3.0