

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu orang-orang atau karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu ada tuntutan dalam melakukan pekerjaan dengan efektif serta efisien yang tinggi didalam berhadapan dengan tantangan terhadap peran dari sumber daya manusia itu sendiri. Di era yang sudah modern ini suatu organisasi harus tetap eksis dan harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala perubahan dan tantangan yang akan dihadapi. Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara professional dan maksimal. Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya.

Salah satu peranan penting disuatu organisasi atau perusahaaan dalam mencapai keberhasilannya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai cerminan dari kinerja organisasi, dimana sebuah organisasi dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output baik buruknya tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan disuatu organisasi harus diuji secara menyeluruh

untuk memberikan hasil kinerjanya secara maksimal tidak hanya secara kuantitasnya tetapi juga dari kualitas juga. Tercapai kinerja karyawannya yang berkualitas maka begitu diperlukannya budaya pengorganisasian atau budaya kerja yang baik sebagai power karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menjadi suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang. Dengan budaya kerja yang beradab maka akan menjadi habit yang bagus bagi karyawan juga acuan prestasi organisasi, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasinya buruk maka akan menjadi penghambat bagi jalannya sebuah organisasi. Berjalannya budaya organisasi secara optimal yaitu bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati nilai-nilai norma yang ada pada organisasi.

Fenomena budaya organisasi di lapangan yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal, namun pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai seorang karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal, di mana kecenderungan karyawan bekerja kurang maksimal sehingga kualitas hasil kerjanya menurun. Selain itu perilaku karyawan secara individu kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatan dalam pekerjaannya menjadi tidak optimal, dan ini sudah menjadi sifat karyawan yang tentunya harus dihindari. Seperti yang terjadi di Restaurant Madame Gou Bali ini yaitu dalam hal berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan pekerjaannya yang kurang baik. Keberadaan hal-hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi perilaku karyawan pada Restaurant

Madame Gou Bali. Setiap karyawannya mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh karyawan atas budaya organisasi yang ada di Restaurant Madame Gou Bali ini. Dengan adanya kesatuan budaya tersebut, maka karyawan akan membuat perimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk.

Faktor lain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari kedisiplinan karyawan masih menjadi suatu kendala dalam kinerja organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016 : 336) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggung jawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya. Kondisi tersebut sebagai pemacu motivasi bekerja dan pencapaian target organisasi dan masyarakat. Aturan sangat penting untuk mendukung karyawan Restaurant Madame Gou Bali dalam menciptakan ketertiban dan etos kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Kesadaran karyawan untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi. Sebuah kajian dari penelitian dari Likdanawati (2018) menyatakan kedisiplinan dalam bekerja tak berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi di Restaurant Madame Gou Bali adalah menurunnya tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah data absensi dari karyawan Restaurant Madame Gou Bali :

**Tabel 1. 1**  
**Absensi Karyawan Juli - Desember 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Ijin (orang)	Sakit (orang)	Karyawan Terlambat	Tanpa keterangan
Juli	34	2	1	2	0
Agustus	34	1	0	1	0
September	34	3	2	2	1
Oktober	34	2	2	3	0
November	34	2	2	2	1
Desember	34	0	2	4	1

Sumber: Restaurant Madame Gou Bali, 2022

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa pada absensi keterlambatan relatif mengalami peningkatan. Hal tersebut dirasa menjadi kondisi yang kurang baik terhadap kedisiplinan karyawan. Absensi karyawan adalah satu dari berbagai faktor yang mampu mengukur penilaian kinerja karyawan. Dari keseluruhan karyawan baik yang terlambat, ijin, tanpa keterangan maupun sakit, yang menunjukkan peningkatan secara signifikan yaitu karyawan yang terlambat. Hal tersebut disebabkan karena kedisiplinan karyawan yang kurang mematuhi peraturan Restaurant serta menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Penyebab lain terjadinya keterlambatan yaitu tidak adanya tempat parkir untuk karyawan, sehingga karyawan harus berjalan cukup jauh dari tempat parkir ke Restaurant. Tetapi dalam hal keterlambatan ini perusahaan memberikan sanksi berupa teguran saja.

Selain budaya organisasi serta kedisiplinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi juga diperlukan suatu dorongan atau disebut juga dengan motivasi. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang datang dari

seorang individu karena mendorong semangat dan menuntut untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas suka cita, dan kejujuran sehingga hasil kegiatan yang dikerjakan mendapatkan keberhasilan yang optimal serta bermutu. Dalam sebuah organisasi motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

Pada dasarnya sebuah Restaurant harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas dan kinerjanya agar dapat memberikan manfaat sebesar – besarnya bagi Restaurant tersebut. Hal ini berkaitan dengan kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri yang sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing – masing individu. Fenomena yang terjadi pada Restaurant Madame Gou Bali ini yaitu adanya karyawan yang masih bermalas – malasan pada saat bekerja dalam hal mempersiapkan bahan sebelum orderan masuk, ada juga beberapa karyawan yang mendahulukan kepentingan sendiri daripada kepentingan bersama, dan dalam melakukan kesalahan karyawan kurang bertanggung jawab. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan di restaurant Madame Gou Bali ini. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya motivasi dan dorongan dari pihak pimpinan maupun dari lingkungan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sehingga penulis berkeinginan mengkaji dengan topik berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi,**

## **Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Madame Gou Bali”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Madame Gou Bali?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Madame Gou Bali?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Madame Gou Bali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Madame Gou Bali
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Madame Gou Bali
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Madame Gou Bali

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai pijakan dan bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menempatkan kebijakan dimasa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan masalah Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

### c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat memperkaya wawasan utamanya mengenai teori Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Goal Setting Teory**

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

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

penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan

### **2.1.2 Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ialah pencatatan tentang sejumlah dampak yang menjadi hasil untuk fungsional pekerjaan ataupun aktifitas sepanjang waktu yang ditentukan yang terhubung kepada fokus organisasinya. Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang begitu penting didalam upaya mencapai tujuannya pada organisasi tersebut atau perusahaan. Disetiap karyawannya diwajibkan dalam berkontribusi secara baik lewat kinerja yang positif, mengingat bahwa kinerja organisasinya bergantung kepada kinerja pekerjanya.

#### **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018):

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### 3. Indikator – indikator Kinerja

Indikator-Indikator Kinerja menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Peran utama dalam pembentukan perilaku karyawan salah satunya adalah dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu norma atau sejumlah nilai mengenai perilaku dimana diterapkan atau jadi suatu kebiasaan pada suatu organisasinya ataupun perusahaannya. Dimana budaya organisasi ialah pengembangan dari sejumlah nilai, norma, serta tatanan kehidupan disuatu organisasi sebagai ciri dari organisasinya. Budaya organisasi sebagai jiwa serta cerminan perilaku, sikap, pola pikir, serta pengambilan keputusan pada setiap anggota organisasi sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Ivancevich (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah pemodalan dari sejumlah pengasumsian dasar yang diartikan secara bersamaan didalam suatu organisasinya terpenting didalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Pola ini jadi salah satu kepastian serta pensosialisasian untuk semua anggotanya didalam organisasinya. Budaya organisasi ialah sesuatu dimana mengacu pada karyawannya serta yang diacukan ini semoga bisa membentuk sebuah model dari keyakinannya, nilainya, serta ekspektasinya. Budaya organisasi memberikan harapan kedalam eksistensi organisasinya serta acap kali

memberikan dampak kepada keberlangsungan dari organisasinya itu, serta memberikan pengaruh pula untuk kinerjanya tersebut.

## **2. Indikator – Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

### **1. Norma**

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan dibawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

### **2. Nilai Dominan**

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

### **3. Aturan**

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan

berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

#### 4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian. Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan

serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

2. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan

kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

### 3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

### 4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

### 5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

### 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan

hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

## **2.1.6 Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata

lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Ketika setiap individu memiliki motivasi yang besar sehingga berdampak pada kinerja yang tinggi pula, maka tujuannya mudah untuk didapat serta diinginkannya dalam suatu organisasi atau pada karyawan Restoran Madame Gou Bali dapat terwujud dengan baik. Karena titik tolak motivasi sendiri terdapat pada setiap individu karyawan.

## **2. Aspek Motivasi Kerja**

Robbins dan Judge (2013:512), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- 1) Memiliki sifat agresif.
- 2) Kreatif dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.
- 4) Mematuhi jam kerja.
- 5) Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kemampuan.
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

### **1. Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan 12 sebagainya. Keinginan

untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

**4. Indikator - Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diantaranya:

Wiryawan (2020), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Kecamatan Batang di Kabupaten Jenepono. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 41 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini yaitu bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN Persero. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat

ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Arti Sugiarti (2017), meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalira Cipta Abadi. Variabel yang digunakan yaitu motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT Andalira Cipta Abadi sebanyak 70 orang, karena populasi kurang dari 100 maka diambil sebagai sample total sampling. Analisis data pada penelitian ini menggunakan menggunakan uji instrument penelitian yaitu validitas dan reabilitas. Metode data deskriptif kuantitatif. Hasil Penelitian yaitu terdapat pengaruh secara simultann antara Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Alfia Asrul 2021, meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian ini menggunakan variabel Budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini yaitu berjumlah 51 orang, sedangkan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 51 orang. Menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, analisis linear sederhana, teknik analisis inferensial. Hasil penelitian ini yaitu bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi indikator inisiatif individu, indikator toleransi terhadap resiko, Indikator pengawasan, indikator pola

komunikasi, dan indikator kerjasama memberikan kontribusi terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Ellisyah Mindari meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu. Dengan menggunakan variabel motivasi, disiplin, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Yayasan Rahmany Sekayu yang berjumlah 117 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu penulis menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah karyawan 117 orang. Alat Analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil Penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Linda Novitasari (2021), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Secang. Variabel Bebas pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan Puskesmas Secang 1 dan 2 yang berjumlah 100 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu Menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Alat Analisis yaitu

menggunakan analisis linear berganda. Uji F (simultan), Koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji t (uji parsial). Hasil dari penelitian ini yaitu Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Mochammad Ery Putro Haryadi (2017), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arisma Dawindo Sarana. Variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), Variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_2$ ), Variabel terikat yaitu kinerja Karyawan ( $Y$ ). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Arisma Dawindo Sarana yang berjumlah 40 orang. Sampel yaitu berjumlah 40 orang menggunakan teknik sampling jenuh/ sensus. Alat analisis menggunakan uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis. Hasil penelitian yaitu variabel budaya organisasi secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kedua variabel bebas tersebut secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Sikha Kinan Kandela (2019), meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Patra Comfort Bandung. Variabel Bebas menggunakan Disiplin Kerja, Variabel Terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik untuk menentukan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis penelitian ini Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Statistik Deskriptif, Uji Korelasi Bank Spearman, Uji Determinasi. Hasil penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Putra Comfort Bandung adalah sebesar 63,3% dimana sisanya sejumlah 36,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Sarman (2018), meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makasar Variable Bebas yaitu Motivasi, Variable Terikat yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dan Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawwan perusahaan yang berjumlah 12 orang. Alat Analisis Data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Statistik Deskriptif, Uji Korelasi Bank Spearman, Uji Determinasi. Hasil Penelitian pada penelitian ini yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai terhitung, Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Elianti (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Variable bebas yaitu Disiplin Kerja, Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dan Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo yang berjumlah 43 orang. Teknik Analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis regresi linear sederhana, Uji t, Uji R<sup>2</sup>. Hasil Penelitian ini bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Pada koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,522, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,522 satuan, maka skor kinerja karyawan akan meningkat menjadi 35,103 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Siti Fatimah (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Knjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang. Variable Bebas yaitu Budaya Organisasi, Variable bebas yaitu pelatihan Variable Terikat yaitu kinerja Karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan

yang berjumlah 108 orang. Sebagian karyawan yang berjumlah 85 orang. Teknik analisis yaitu Uji Validitas, Uji Rehabilitas, Analisis regresi linear sederhana, Uji t, Uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelatihan ( $p= 0.003 < 0.05$  ). Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

