

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manager yang berhasil adalah manager yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Menurut Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut Badriyah (2015) Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Kinerja sangat penting karena keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan selama satu periode. Bila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan yang dihasilkan juga rendah. Semakin tinggi keberhasilan kinerja karyawan maka tingkat pencapaian tujuan perusahaan akan semakin tinggi (Darmada, 2016). Menurut Tohardi (2015:170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan seta waktu. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja. Menurut Sunyoto (2015:11) menyatakan motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:61) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang erarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan untuk mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan



dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan (Menurut Afriska, 2017:4).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dan Wijaya dan Andreani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dkk (2017) dan Widayani (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.

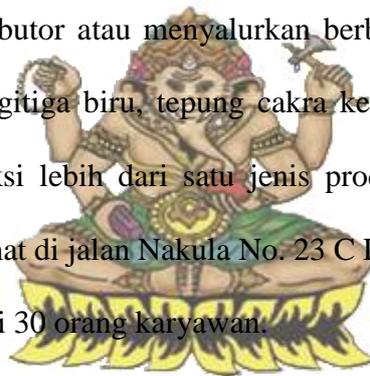
Selain motivasi kerja, semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2015:60) menyatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Tohardi (2015:128) menyatakan semangat kerja yang dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan – kegiatan dan tugas – tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Sedangkan Menurut Hadiansyah dan Yanwar (2015) menyatakan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Supadmi (2020) dan Kumentas (2015) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin meningkat semangat kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) dan Nasution (2019) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas pasti akan bertahan di perusahaan tersebut dan mampu bekerja secara produktif. Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Manuaba (2021) dan Cahyani, dkk. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) dan Marlia (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bali Nusa Makmur Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang distributor atau menyalurkan berbagai produk tepung bogasari seperti tepung segitiga biru, tepung cakora kembar, tepung lencana merah, yang memproduksi lebih dari satu jenis produk. PT. Bali Nusa Makmur Denpasar beralamat di jalan Nakula No. 23 C Denpasar Barat. PT. Bali Nusa Makmur memiliki 30 orang karyawan.



Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 orang karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja sehingga mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 orang karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar ternyata terdapat permasalahan pada tingkat kehadiran karyawan dimana tingkat semangat kerja karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar dapat

dikatakan masih rendah. Data absensi karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar Tahun 2020 dapat disajikan pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah pegawai	Absen				Total
			Sakit	Ijin	Tanpa keterangan	Cuti	
1	Januari	30	2	4	3	-	9
2	Februari	30	4	5	2	-	11
3	Maret	30	2	6	4	-	12
4	April	30	4	4	3	-	11
5	Mei	30	3	4	5	-	12
4	juni	30	6	3	2	-	11
7	Juli	30	2	5	3	-	10
8	Agustus	30	6	4	2	-	12
9	September	30	5	3	3	-	11
10	Oktober	30	2	4	5	-	11
11	November	30	4	3	2	1	10
12	Desember	30	3	3	4	1	11
	Jumlah		43	48	38	2	131
	Rata-rata		3,5	4,0	3,1	0,1	10,9

Sumber : PT. Bali Nusa Makmur Denpasar (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit, ijin maupun ada juga yang cuti kerja. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 orang karyawan PT. Bali Nusa Makmur Denpasar ternyata terdapat permasalahan kepuasan kerja yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraih nya. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar".

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian berikut.

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur?
- 2) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- 1) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur.
- 2) Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur.
- 3) Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan ataupun referensi terhadap informasi terkait ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Nusa Makmur.

2) Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kedisiplinan, semangat dan rasa optimis karyawan pada PT. Bali Nusa Makmur.



## BAB II

### TINJAUAN PUSAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal-Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.



**UNMAS DENPASAR**

*Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam

kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Mengacu pada Locke's model (Manata,2017) *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. 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, sedangkan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:11) menyatakan motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi menggunakan semua

kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016:61) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan untuk mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan (Menurut Afriska, 2017:4).



## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:13). Ada tujuh faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

### a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu tempat atau syarat – syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri – cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana

seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.



UNMAS DENPASAR

c. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing - masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian karyawan, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung jawab.

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para karyawan merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing - masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja dijaga keharmonisannya.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada karyawan yang

memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101-102) indikator untuk menilai motivasi adalah mengacu pada teori Maslow yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan yang berkaitan dengan fisiologi manusia seperti makan, minum, perlindungan Fisik dan Pakaian.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.



d. **Kebutuhan akan Harga Diri**

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain

e. **Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dan berpendapat.

### 2.1.3 Semangat Kerja

#### 1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015:152) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Tohardi (2015:128) menyatakan semangat kerja yang dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan – kegiatan dan tugas – tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan. Sedangkan Menurut Hadiansyah dan Yanwar (2015) menyatakan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Menurut Martoyo (2015:197) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun non material yaitu :

### a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalahnya turunnya produktivitas. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang menurun biasanya disebabkan karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

### b. Tingkat absensi yang naik atau turun

Tingkat absensi yang naik besarnya juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja, karena itu bila ada gejala – gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian atau penindakan. Apabila tingkat absensi naik maka kita bisa mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja menurun.

### c. Tingkat penindakan karyawan yang tinggi

Apabila dalam perusahaan tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebelumnya ini merupakan faktor yang mempengaruhi

menurunnya semangat kerja karyawan. tingginya tingkat keluar masuknya karyawan dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d. Kegelisahan

Kegelisahan dimana – mana akan terjadi bilamana semangat kerja rendah. Sebagai pimpinan, harus dapat mengetahui adanya kegelisahan – kegelisahan yang timbul. Kegelisahan – kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidakpuasan kerja, keluh kesah serta hal – hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu faktor menurunnya semangat kerja.

e. Tuntutan yang terjadi

Sering terjadi tuntutan yang juga merupakan faktor yang mempengaruhi turunya semangat kerja. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan mengakibatkan keberanian untuk memajukan tuntutan. Tuntutan ini terjadi karena kekuatan politik.

f. Pemogokan

Tingkat faktor yang paling kuat tentang menurunnya semangat kerja karyawan adalah bilamana terjadi pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari rasa ketidakpuasan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan – pemogokan karena hal ini bukan saja faktor yang



mempengaruhi menurunnya semangat kerja tetapi pemogokan ini dapat menyebabkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibat.

### 3. Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Anwar (2016:194)) beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

#### 1. Absensi

Absensi merupakan ketidak hadiran para karyawan dalam melaksanakan tugas

#### 2. Kerjasama

Kerjasama ini merupakan suatu tindakan bersama – sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaga atau pikirannya secara sukarela dan adar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

#### 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap paea karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan serta terhadap jaminan – jaminan yang diperoleh dari perusahaan.

#### 4. Gairah kerja



Gairah kerja yang dimaksud adalah kemauan untuk melaksanakan tugas dengan semangat tanpa diperintah dan diawasi oleh pimpinan perusahaan.

#### 5. Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

### 2.1.4 Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja



Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya yaitu :

1. Faktor karyawan

Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

faktor pekerjaan, yaitu struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

**3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2016:292) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji (*Pay*)

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

## 2. Kemampuan (*Supervision*)

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara – cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

## 3. Promosi (*Promotion*)

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.



## 4. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan yang didalamnya terdapat alat – alat, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan.

Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memotivasi semangat kerja

karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tohardi (2015:170) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan seta waktu. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat penting karena keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan selama satu periode. Bila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan yang dihasilkan juga rendah. Semakin tinggi keberhasilan kinerja karyawan maka tingkat pencapaian tujuan perusahaan akan semakin tinggi (Darmada, 2016)

### 2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

### 2. Otoritas dan Tanggung jawab



Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan

memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Jackson (2015) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

#### 2. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau mendekati tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

#### 3. Ketepatan waktu



UNMAS DENPASAR

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

#### 5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja karyawan itu sendiri.



## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

### UNMAS DENPASAR

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Nusa Makmur Denpasar”. Disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Juniantara dan Riana (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis

yang di gunakan adalah teknik Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar

Persamaan penelitian Juniantara dan Riana dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabe terikat. Perbedaannya dapat di lihat dari teknik analisis yang di gunakan oleh Juniantara dan Riana adalah teknik Partial Least Square (PLS), sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, Serta dapat dilihat dari objek penelitiannya di mana Juniantara dan Riana menempatkan Penelitian pada Koperasi di Denpasar, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

2. Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya.

Persamaan penelitian Wijaya dan Andreani dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabe terikat. Teknik analisis

yang digunakan dalam penelitian Wijaya dan Andreani dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Wijaya dan Andreani menempatkan Penelitian pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

3. Penelitian Purwati, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pencatatan dokumen dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klungkung.

Persamaan penelitian Purwati, dkk (2017) dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Purwati, dkk menggunakan teknik analisis berupa analisis jalur dan sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Purwati, dkk menempatkan Penelitiannya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klungkung, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

4. Penelitian Widayani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem.

Persamaan penelitian Widayani dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabe terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Widayani dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Widayani menempatkan Penelitian pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

5. Penelitian Supadmi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh insentif, semangat kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bali Unicorn Kuta Badung. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif, semangat kerja dan etos kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bali Unicorn Kuta Badung.

Persamaan penelitian Supadmi dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Supadmi dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Supadmi menempatkan Penelitian pada PT. Bali Unicorn Kuta Badung, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

6. Penelitian Kumentas (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh etos kerja, semangat kerja dan insentif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif, semangat kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Malang.

Persamaan penelitian Kumentas dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Kumentas dengan penelitian yang

sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Kumentas menempatkan Penelitian pada PT. Pos Indonesia Malang, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

7. Penelitian Syahropi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangkinang Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bangkinang Pekanbaru.

Persamaan penelitian Syahropi dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Syahropi menempatkan Penelitian pada PT. Bangkinang Pekanbaru, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

8. Penelitian Nasution (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Persamaan penelitian Nasution dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Nasution menempatkan Penelitian pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

9. Penelitian Manuaba (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Persamaan penelitian Manuaba dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabe terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Manuaba dengan penelitian yang

sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Supadmi menempatkan Penelitian pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

10. Penelitian Cahyani, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM kota Salatiga. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM kota Salatiga.



Persamaan penelitian Cahyani, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Cahyani, dkk dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Cahyani, dkk menempatkan Penelitian pada PDAM Kota Salatiga, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

11. Penelitian Dewi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Serangan Surfing Denpasar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Serangan Surfing Denpasar.

Persamaan penelitian Dewi dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabe terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Dewi dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Dewi menempatkan Penelitian pada PT. Serangan Surfing Denpasar, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

12. Penelitian Marlia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Alam Prima computer Bandar Lampung. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Alam Prima computer Bandar Lampung.

Persamaan penelitian Marlina dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabe terikat. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Marlina, dkk menempatkan Penelitian pada CV. Alam Prima computer Bandar Lampung., sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di PT. Bali Nusa Makmur Denpasar.

