

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia usaha semakin kompetitif. Hal ini tentu saja akan menambah tantangan bagi perusahaan yang dituntut tidak hanya dapat tetap mempertahankan prestasi yang dimilikinya akan tetapi juga harus terus berkembang. Menanggapi kondisi tersebut maka perusahaan perlu menentukan strategi dan kebijakan manajemen khususnya dalam hal mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2017). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak diikutsertakan. Oleh karena itu

keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amanda dkk, 2017). Kinerja menurut Fahmi (2017) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Masram (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Bekerja dengan merasa senang dan nyaman bisa menumbuhkan kepuasan kerja karyawan dalam

melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan dan memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan dari perusahaan. Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan serta meningkatkan kualitas kinerja dari karyawannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Dalam konteks pekerjaan, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Badeni (2017), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan karyawan mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi baru serta pengunduran diri, berhentinya pekerja secara kolektif merupakan kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lainnya dari karyawan tersebut. Respons lain dari ketidakpuasan karyawan adalah membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen dan keterlambatan kronis, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang semakin bertambah.

Organisasi dengan lebih banyak pekerja yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang pekerjanya tidak puas.

Menurut Larasati (2021), kepuasan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka ia akan secara sadar mengetahui dan memahami apa yang harus ia kerjakan dan pada akhirnya akan memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Hasil penelitian Juwita, dkk (2021), Prasetyo (2019), dan Larasati (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Sutopo (2018) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu agar mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal, salah satu faktor yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Menurut Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Taufik Akbar dan Slamet (2017) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang

berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Yusman, dkk (2021), apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan taat pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian Vallenia, dkk (2020), Lestari, dkk (2020), dan Syarkani (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Albertho (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan dalam perusahaan adalah motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Motivasi adalah keinginan

dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dan Sutrisno, 2017). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Hartatik, 2018). Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019) 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 individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi kerja sangat berhubungan dengan prestasi agar

tercapainya pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Menurut Nurmaningsih (2017), pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan. Ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Sebaliknya buruknya motivasi yang diberikan pada pegawai maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian Ma'ruf (2020), Aprianto (2018), dan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Abdullah (2018), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan sudah memiliki ratusan outlet yang tersebar di seluruh Bali. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 1 April 2015, yang beralamat di Jln. Raya Darmasaba No.7, Abiansemal, Badung. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi penyedia makanan siap saji yang mampu melayani masyarakat pedesaan maupun perkotaan, serta menciptakan bisnis kemitraan dan menjaga hubungan kerjasama dengan pihak kemitraan secara berkelanjutan dan misi yaitu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat umum serta masyarakat sekitar. Meskipun memiliki visi dan misi demikian, akhir-akhir ini CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung mengalami

penurunan tingkat kinerja pada karyawannya. Indikasi penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan menurunnya target penjualan. Penurunan target penjualan dapat dibuktikan melalui tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung
Tahun 2021

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)
Januari	15.000.000.000	13.120.889.000	87,6
Februari	15.000.000.000	13.950.120.000	93,1
Maret	15.000.000.000	12.912.200.500	86,3
April	15.000.000.000	12.751.645.200	85,1
Mei	15.000.000.000	12.622.450.000	84,3
Juni	15.000.000.000	12.150.700.600	81,4
Juli	15.000.000.000	11.481.000.000	76,8
Agustus	15.000.000.000	10.351.334.120	69,2
September	15.000.000.000	11.252.450.000	75,4
Oktober	15.000.000.000	10.956.670.800	73,2
November	15.000.000.000	10.943.000.000	72,9
Desember	15.000.000.000	11.274.200.000	75,7

Sumber: *Marketing CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa mengalami penurunan penjualan pada bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021, hal tersebut terjadi karena menurunnya kinerja karyawan setiap bulannya. Tingkat penjualan tertinggi ada pada bulan Februari dengan persentase 93,1% dan penjualan paling rendah pada bulan Agustus dengan persentase 69,2%.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan perusahaannya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala *Human Centered Development* CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung, penyebab menurunnya kinerja karyawan ini yaitu kurang tepatnya seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dan lamanya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain kepuasan kerja, motivasi kerja yang menjadi alasan turunnya kinerja karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung karena hubungan antara atasan dan bawahan masih rendah sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi pada saat karyawan melakukan pekerjaan. Masalah lain yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung yaitu disiplin kerja. Dimana untuk saat ini karyawan masih kurang dalam hal kehadiran dan masih ada saja karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terkait pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada obyek dunia perkantoran.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pimpinan perusahaan CV. Mitra Crispy Dewata Kabupaten Badung dapat mengambil kebijakan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Rachmawati (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal setting theory menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang individu yang memahami dan komitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial.

Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Banyak sekali faktor-faktor yang memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri

sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja. Namun, karyawan yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Masram (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Fahmi (2018) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Menurut Wibowo (2018), “kinerja menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau

ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja berdasar pada apa yang dikerjakan dan bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

Wibowo (2018) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu:

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

- 2) *Leadership factor*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal”

Mangkunegara (2017), menyebutkan ada dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yaitu “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan

dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

Berdasarkan teori diatas dapat dilihat bahwa faktor yang memengaruhi kinerja bukan hanya dipengaruhi langsung dari atasan atau organisasi tersebut yang menuntut bawahannya bekerja semaksimal mungkin namun juga dipengaruhi dari karyawan itu sendiri, seperti:

1) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2) Pekerjaan

Karyawan yang bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan kemampuannya maka akan memberikan hasil yang baik pula. Karakter pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan pendidikan karyawan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

3) Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4) Peran yang dibawakan

Peran dalam bekerja merupakan suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan

menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.

2.1.2.3. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan beberapa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

a. Kualitas kerja

Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu waktu. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa besar kesadaran karyawan akan kewajibannya, menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerjanya secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Mangkunegara (2017) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak

menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Sedangkan menurut Badeni (2017), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya:

- 1) Gaji/Imbalan. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori

keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.

- 2) Kondisi kerja yang menunjang Ruang kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.
- 3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)
 - a) Hubungan kerja dengan rekan kerja Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).
 - b) Hubungan kerja dengan atasan Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.
 - c) Hubungan kerja dengan bawahan Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

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

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

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

c. Promosi

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

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

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

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di

dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Taufik Akbar dan Slamet (2017) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

a) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan

untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator menurut Fadillah (2017), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yaitu:

- a. Ketepatan waktu
Para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap peraturan kantor
Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.5. Motivasi Kerja

2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Menurut Hartatik (2018), “motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. Fahmi (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”. Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019) 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 individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan

suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja.

2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pada umumnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Motivasi dapat terwujud karena dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor.

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan tersebut:

- 1) Faktor intern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi

kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2) Faktor ekstern, yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan, yaitu:
- a) Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai, motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

- d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan.
- e) Status dan tanggung jawab.
- f) Peraturan yang fleksibel yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Dalam meningkatkan motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala berlebihan, keterbatasan, dan kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata karena didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan).

Menurut Hasibuan (2019) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)
Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja.

- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial) Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- 4) *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan Atau *Prestise*) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.
- 5) *Self Actualization* (Aktualisasi Diri) Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Hasibuan (2019), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “teori motivasi dua faktor” yang terdiri faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam

kehidupan seseorang. Menurut teori motivasi dua faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1) Faktor *intrinsic*.

- a) Prestasi atau *achievement*.
- b) Pengakuan atau *recognition*.
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*.
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*.
- e) Kemajuan atau *advancement*.
- f) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

2) Faktor ekstrinsik.

- a) Balas jasa.
- b) Kondisi kerja fisik.
- c) Kepastian pekerjaan.
- d) Supervisi yang menyenangkan.
- e) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan.

Tujuan dapat dicapai karena adanya kepentingan bersama.

Kepentingan bersama antara manusia sebagai karyawan dengan organisasi. Karyawan disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka setiap karyawan harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja

organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

2.1.5.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Hasibuan (2019), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prestasi atau *achievement*.

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2) Pengakuan atau *recognition*.

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*.

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung jawab atau *responsibility*.

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Kemajuan atau *advancement*.

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis angkat adalah:

1. Juwita, dkk (2021) melakukan penelitian terkait Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Lestari Plasindo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi CV. Mega Lestari Plasindo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi dengan sampel jenuh yaitu 42 responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket yang dilanjutkan pada analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

2. Prasetyo, (2019) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

3. Larasati, (2021) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Alam Jaya Tuban. Penelitian ini digunakan secara kuantitatif. Selanjutnya populasi penelitian ini menggunakan karyawan pada CV. Panca Alam Jaya Tuban memiliki karyawan sebanyak 115 orang dengan sampel penelitian sebanyak 89 orang. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportional random sampling*. Selain itu, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, populasi dan sampel yang digunakan.
4. Sutopo (2020), melakukan penelitian terkait Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information*, Budaya Organisasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang memenuhi kriteria, sehingga sampel yang memenuhi kriteria dan bisa diteliti sebanyak 34 orang pegawai

bagian keuangan untuk dijadikan responden. Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

5. Vallenia, dkk (2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan sumber data primer dan sekunder serta teknik analisis data persamaan regresi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik uji koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan jumlah populasi yang digunakan.
6. Lestari, dkk (2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang

Cibadak Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisa data, dengan jumlah responden sejumlah 32 orang yaitu dengan menggunakan survey melalui kuesioner kepada karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan sampel 32 orang. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, teknik analisis data, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

7. Syarkani, (2017) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Penelitian ini dirancang dengan analisis *research explanatory* dengan sampel 57 orang responden. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Sedangkan analisis data menggunakan program SPSS for Windows versi 18. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

8. Albertho (2022) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua yaitu sebanyak 452 pegawai, Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* peneliti menggunakan metode sampling aksidental (*accidental sampling*) dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Berdasarkan hasil analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji regresi, Ujit T secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dan melakukan penelitian di tahun yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
9. Susanto, (2019) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan limapoin

skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan.

10. Ma'ruf, (2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang di gunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis yaitu koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, teknik analisis data, populasi dan sampel yang digunakan.
11. Aprianto, (2018) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoris Printingdo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan tetap PT Indoris Printingdo dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik

pengambilan sampel dengan metode *probability convenience sampling*. Teknik analisa data menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dalam segi waktu penelitian, lokasi penelitian, dan jumlah responden yang diteliti.

12. Abdullah (2018), melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan 63 sampel karyawan PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik uji t dan menggunakan teknik pengambilan sampel yang sama. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.