

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Satedjo (2017) bahwa sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya - upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam (Khumaedi , 2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan,

keleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Prawirosentono dalam (Fachreza, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Pada PT. Dakota Cargo Denpasar, sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan hingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut ini adalah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan bagian keuangan dari perusahaan PT. Dakota Cargo Denpasar mengenai jumlah pengiriman, total pendapatan dan target perusahaan yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Pengiriman Total Pendapatan dan Target Perusahaan
Pada PT. Dakota Cargo Denpasar
Periode Bulan Januari-Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Pengiriman / Unit	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Keterangan (%)
1	Januari	6.865	420.000.000	368.475.000	57,21
2	Februari	6.465	420.000.000	356.975.000	53,88
3	Maret	7.877	420.000.000	408.115.000	65,64
4	April	7.480	420.000.000	372.200.000	62,33
5	Mei	6.786	420.000.000	361.790.000	56,55
6	Juni	8.328	420.000.000	434.920.000	69,40
7	Juli	7.440	420.000.000	371.600.000	62,00
8	Agustus	6.119	420.000.000	351.785.000	50,10
9	September	5.794	420.000.000	346.910.000	48,28
10	Oktober	6.732	420.000.000	360.980.000	56,03
11	November	6.297	420.000.000	354.455.000	52,48
12	Desember	9.649	420.000.000	484.735.000	80,41
Jumlah		85.832	5.040.000.000	4.572.940.000	59,52

Sumber : PT. Dakota Cargo (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah pengiriman mengalami pasang surut selama periode bulan Januari - Desember tahun 2020. Total pendapatan yang tercapai rata-rata persentase 59,52. Jumlah pengiriman terendah yaitu pada bulan September sebesar 5.794/unit pengiriman dengan total pendapatan Rp. 346.910.000 dan jumlah tertinggi yaitu pada bulan Desember sebesar 9.649/unit dengan total pendapatan Rp. 484.735.000 pengiriman. Selain jumlah pengiriman, pada table 1.2 di atas dapat dilihat mengenai data target perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Target yang diinginkan perusahaan sebesar Rp. 420.000.000/bulan sedangkan yang terjadi hanya 2 bulan yang dapat memenuhi target tersebut yaitu pada bulan Desember

dan bulan Juni. Sedangkan pada bulan lain total pencapaian masih sangat jauh dari target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Kumarawati, 2017) bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Sopiah dalam (Hasmalawati, 2018) bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, maka pimpinan harus mampu memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas dengan semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi keuangan didapatkan data mengenai gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar dengan melihat motivasi dari segi finansial. Berikut adalah data mengenai motivasi dari segi finansial pada PT. Dakota Cargo Denpasar seperti pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Motivasi Dalam Bentuk Finansial PT. Dakota Cargo Denpasar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Total Kompensasi (Rp)
Januari	37	72.000.000	13.800.000	-	85.800.000
Februari	37	72.000.000	11.500.000	-	83.500.000
Maret	37	72.000.000	10.120.000	21.000.000	103.120.000
April	37	72.000.000	13.500.000	-	85.500.000
Mei	37	72.000.000	13.600.000	-	85.600.000
Juni	37	72.000.000	13.650.000	3.000.000	99.450.000
Juli	37	72.000.000	11.120.000	-	83.120.000
Agustus	37	72.000.000	13.620.000	-	85.620.000
September	37	72.000.000	13.610.000	-	85.610.000
Oktober	37	72.000.000	13.600.000	-	85.600.000
November	37	72.000.000	13.450.000	-	85.450.000
Desember	37	72.000.000	12.520.000	12.000.000	111.520.000
Jumlah	444	864.000.000	154.090.000	36.000.000	1.080.320.000
Rata-rata	37	72.000.000	12.840.833	3.000.000	99.890.833

Sumber : PT. Dakota Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa karyawan dibayar bulanan.

Gaji yang diberikan PT. Dakota Cargo Denpasar kepada karyawan sebesar Rp.2.000.000. dan akan dipotong sebesar Rp. 80.000/hari jika tidak masuk kerja. Tunjangan makan diberikan kepada karyawan sebesar Rp. 10.000 setiap hari kerja dan akan dipotong sebesar Rp. 10.000 jika tidak masuk kerja. Tunjangan hari raya untuk agama Hindu diberikan setiap hari raya Nyepi sebesar Rp. 1.000.000/orang, dengan jumlah karyawan yang beragama Hindu sebanyak 22 orang. Pada bulan Juli THR diberikan setiap Hari Raya Idul Fitri

sebesar Rp. 1.000.000.000,-/orang, dimana jumlah karyawan beragama Islam sebanyak 3 orang, dan THR pada bulan Desember diberikan kepada karyawan yang beragama Kristen sebanyak 12 orang dengan THR sebesar Rp. 1.000.000.-/orang. Pemberian bonus pada bulan juni dan di bulan desember dikarenakan pencapaian target perusahaan yang melebihi dari target yang di tentukan. Bonus yang diberikan bergantung dari besarnya pendapatan yang di dapat pada bulan tersebut. Pada bulan juni diberikan bonus sebesar Rp. 300.000 sedangkan pada bulan desember sebesar Rp. 500.000 pada setiap karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prameswari (2015), Kumarawati, Satedjo dan Pawirosumarto (2017), Kasim (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasmalawati dan Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pada perusahaan PT. Dakota Cargo Denpasar keterlambatan pengiriman terjadi karena karyawan sering menunda pengiriman jika jadwal pengiriman diluar jam kerja karyawan tersebut. Alasannya karena karyawan mengeluhkan upah lembur yang tidak dibayarkan perusahaan. Besarnya biaya administrasi yang membebani perusahaan membuat perusahaan masih belum mampu membayarkan upah/gaji yang sesuai dengan upah minimum dan pendapatan yang didapat perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016:331) bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai

agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja pada PT. Dakota Cargo Denpasar merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan. wawancara yang dilakukan untuk mencari tahu tentang disiplin kerja karyawan melalui tingkat absensi karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar sebagaimana diuraikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan PT.Dakota Cargo
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	4	5 = (3)x(4)	6	7 = (5)-(6)	8 = (6:5) x100%
1	Januari	37	22	814	21	793	2,58
2	Februari	37	19	703	28	675	3,98
3	Maret	37	21	777	22	755	2,83
4	April	37	20	740	21	719	2,84
5	Mei	37	20	740	26	714	3,51
6	Juni	37	15	555	28	527	5,05
7	Juli	37	20	740	22	718	2,97
8	Agustus	37	18	666	21	645	3,15
9	September	37	21	777	21	756	2,70
10	Oktober	37	21	777	22	755	2,83
11	November	37	19	703	22	681	3,13
12	Desember	37	21	777	22	755	2,83
Jumlah		444	237	8769	276	8493	38,41
Rata-rata		37	19.7	730.7	23	707.7	3.20

Sumber : PT. Dakota Cargo (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun terhitung dari bulan Januari hingga bulan Desember 2020, Persentase absensi terendah yaitu pada bulan Januari sebesar 2,58% dan absensi tertinggi pada bulan Juni yaitu sebesar 5,05%. Rata-rata tingkat absensi setiap bulan adalah 3,20%. Menurut Wijaya (2016:44) mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan masih dianggap baik, absensi melebihi 3 persen menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik didalam suatu perusahaan. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang

cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan dalam pencapaiannya memenuhi target.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prameswari (2015), Sutedjo dan Pawirosumarto (2017), Tanjung (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara dan Waris (2015), Kempa dan Kumarawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan didapat fenomena yang terjadi pada perusahaan mengenai disiplin kerja. Fenomena yang menjadi alasan dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja yang dijumpai pada PT Dakota Cargo Denpasar adalah karyawan datang terlambat, jam istirahat yang sering melebihi dari yang ditentukan perusahaan serta bekerja sambil berincang-bincang. Harusnya lebih ditingkatkan lagi kinerja karyawan mengingat banyaknya pesaing perusahaan logistik yang bersaing disituasi pandemi saat ini.

Perusahaan sudah menetapkan aturan tertulis mengenai pelanggaran - pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, seperti pemotongan upah jika karyawan datang terlambat dan jika keterlambatan sering dilakukan atau lebih dari 3 kali dalam sebulan maka akan diberikan surat peringatan pertama berupa sanksi penghapusan bonus pada bulan tersebut. Diharapkan peraturan ini dapat menekan sikap tidak disiplin karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hal-hal diatas , penulis ingin mengungkapkan apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja dan mengangkat masalah ini menjadi bahan penulis, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dakota Cargo Denpasar”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan misi PT. Dakota Cargo Denpasar dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dakota Cargo Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dakota Cargo Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini digunakan untuk menerapkan teori yang diperoleh di

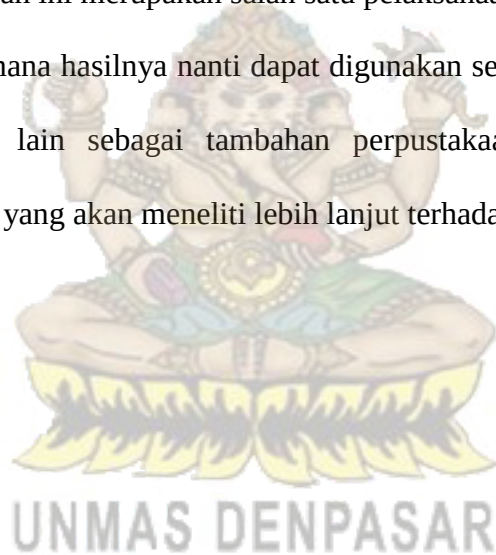
bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan dan merupakan salah satu persyaratan kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan adanya penelitian ini pimpinan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja sehingga semua kegiatan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Universitas

Penelitian ini merupakan salah satu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dimana hasilnya nanti dapat digunakan sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa lain sebagai tambahan perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Resource Based View*

Resource-based view yang dikembangkan oleh Barney (1991) merupakan salah satu perspektif yang memiliki kontribusi besar pada berbagai riset dan kajian manajemen strategik. Paulus (2016:11) menyatakan bahwa teori *resource based view* dikenal sebagai sebuah teori yang melihat kemampuan sumber daya internal sebuah perusahaan dalam mengeksplorasi sumber daya internal untuk memunculkan keunggulan bersaing. Sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena, merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Perusahaan akan mampu bersaing, ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu saja menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan lebih cepat selesai.. Karyawan yang memiliki disiplin kerja, motivasi yang tinggi terhadap perusahaan akan menyebabkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini tentu saja menyebabkan perusahaan dapat dengan cepat mencapai target perusahaan, tercapainya target ini menyebabkan perusahaan memiliki keunggulan, sehingga akan lebih mudah dalam bersaing.

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2016:12) bahwa motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan" atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Afandi (2016:12) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan dalam (Tanjung, 2019:112) motivasi adalah bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Teori Motivasi

Abraham (2017:98) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan untuk rasa memiliki

Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.

d) Kebutuhan akan harga diri

kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan untuk mengaktualisaikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

3) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan menurut Sutrisno (2016:116), yaitu:

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai

akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, dalam memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Afandi (2016:13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

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

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan

prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status itu.

d) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

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

5) Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Rahayu (2015), sebagai berikut :

a) **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

b) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

c) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan

orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Disiplin kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Menurut Sinambela (2016:334) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Afandi (2016:11) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa

senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

2) Bentuk disiplin kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Sinambela, 2016:336).

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif ini bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan hal-hal berikut:

- (1) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- (2) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- (3) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- (4) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- (5) Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin ini, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang ditetapkan.

3) Pendekatan disiplin kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Sinambela, 2016:339) :

a) Disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman Pendekatan ini beramsumsi :

- (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- (3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengandalkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Pendekatan

ini berasumsi:

- (1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- (3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- (4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- (5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan disiplin bertujuan

Yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu asumsi pendekatan ini adalah :

- (1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- (2) Disiplin bukanlah uatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- (3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- (4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

4) Faktor penilaian disiplin kerja

Menurut Sutrisno dalam (Kumarawati, 2017) bahwa ada 5 faktor dalam

penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dalam (Tanjung, 2019) yaitu :

- a) Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengekoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai dalam (Tanjung, 2019) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu :

- a) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

5) Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai dalam (Astutik, 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh

perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.4 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Prawirosentono dalam (Fachreza, 2018) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Sinambela dalam (Orocomna, 2018), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016: 503)

a) Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira (2019:153) terdiri dari:

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Satedjo, 2017) indikator dari kinerja adalah

a) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema yang diambil penulis diharap dapat membantu penulis dalam mengarahkan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam beberapa bagiannya untuk penelitian yang penulis lakukan dengan beberapa penyesuaian yang diperlukan.

- 1) Kasim (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *random*

sampling. Teknik analisis data data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 2) Prameswari (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gombel Golf Semarang”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *rumus slovin*. Teknik analisis data data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Hasmalawati (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Mangkunegara (2015) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Satedjo (2017) melakukan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura". Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Kumarawati (2017) melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Denpasar". Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 69 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 7) Tanjung (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam". Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- 8) Nelizulfa (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 9) Pawirosumarto (2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.