

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak bisa lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia tersebut benar-benar dapat berdaya guna.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai timbal balik dari kualitas dan kuantitas kerja

karyawan, Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu terhadap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Kinerja karyawan harus ditingkatkan dalam perusahaan, karena tanpa kinerja yang tinggi akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (dalam Sutanto dan Ariyanto 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram, 2017).

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam

bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal (Wahyudi, 2019). Apabila perusahaan telah mampu meningkatkan motivasi kerja, perusahaan memperoleh banyak keuntungan dan mendukung kelancaran proses kegiatan perusahaan itu sendiri. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku disiplin seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi yaitu upah / gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju. menciptakan persaingan yang sehat (Riduwan,2010). Fenomena atau permasalahan terkait dengan motivasi kerja pada Koperasi Sari Budhi Mulya yaitu pemimpin kurang memotivasi karyawan pada saat karyawan tersebut sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Di dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno,2015) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry (Sutrisno, 2017) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Fenomena atau permasalahan yang ada pada KUD Budhi Sari Mulya yaitu terkait dengan disiplin kerja adalah karyawan sering masuk ketempat oprasional terlambat, istirahat sering melebihi jam kerja, dan masih ada karyawan yang datang terlambat.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan KUD Budhi Sari Mulya Badung
Selama Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Persentase Tingkat Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4) = 2 x 3	(5)	(6)= (5)/(4) X 100%
Januari	35	23	736	15	2,03
Februari	35	21	672	13	2,93
Maret	35	24	768	25	3,25
April	35	20	640	10	2,56
Mei	35	22	704	25	3,55
Juni	35	25	800	23	2,87
Juli	35	26	832	24	2,88
Agustus	35	23	736	16	2,17
September	35	25	800	21	2,62
Oktober	35	25	800	29	3,62
November	35	21	672	21	3,12
Desember	35	26	832	28	3,36
Rata-Rata	35	23	749	15	2,48

Pada setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 2,48. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Dari Tabel 1.1 tersebut diatas dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 2,48 adalah tergolong rendah. Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang cukup baik akan tetapi, masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu ketempat kerja, ada karyawan pada jam istirahat melebihi waktu yang ditentukan. Sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya yang akan menurun.

Kepuasan kerja akan berdampak kepada kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai kurang maka kinerja karyawan akan menurun (Busro 2018). Fenomena atau permasalahan terkait dengan kepuasan kerja pada KUD Budhi Sari Mulya adalah pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang berat dan gaji mereka yang masih kurang. Permasalahan tersebut ditandai dengan pegawai masih kurang disiplin terhadap tata tertib dilihat dari absensi dari kehadiran karyawan.

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peran yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki serta dikelola para anggotanya. Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, pada Pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan koperasi. KUD Sari Budhi Mulya merupakan salah satu koperasi yang ada di Bali tepatnya di Kabupaten Badung. KUD Sari Budhi Mulya merupakan badan usaha yang sehat, unggul dan mandiri serta mampu membantu dalam mengatasi permodalan usaha dan ekonomi anggotanya sekaligus mampu mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat umumnya. KUD Sari Budhi Mulya dipilih sebagai tempat penelitian karena penulis merasa cocok dengan masalah yang ada di tempat tersebut. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui hal tersebut pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan akan memunculkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fitrianto (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat memegang peranan penting dalam

mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan dengan baik maka kinerja pegawai akan menurun. Pemberian motivasi dari perusahaan yang masih kurang dan tidak merata terhadap seluruh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Julianry *et al.*, 2017) motivasi berpengaruh tetapi negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kurang dari atasan akan terjadi penurunan kinerja pegawai, dimana jika tidak ada motivasi yang baik dari atasan mungkin kinerja pegawai akan menurun atau berkurang. Pada penelitian yang dilakukan (Hasmalawati, 2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Silvy (2019). Memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkannya kepadanya. Disiplin kerja perlu di tingkatkan agar harapan pegawai tercapai dan menghasilkan kepuasan, serta para pegawai mendapatkan kesejahteraan yang layak. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian

tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (Adriansyah *et al.*, 2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepada karyawan namun, Penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti *et al.* 2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Likdanawati, 2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai yang baik akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Penelitian yang dilakukan Suyanto (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Harmay Adhiguna (2017) bahwa Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, Wijaya (2018), Harahap (2020) dalam penelitian yang dilakukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut Cahyani *et al.*, (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diartikan semakin besar kepuasan kerja maka semakin besar pula dampaknya bagi kinerja karyawan namun, hasil penelitian yang dilakukan Erlene Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Marisa (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Pada PT. XYZ diketahui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Windayanti, 2019). Purwaningsih (2018) menyatakan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan Fenomena dan research Gap.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan KUD Sari Budhi Mulya?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan KUD Sari Budhi Mulya?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan KUD Sari Budhi Mulya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Budhi Mulya.
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Budhi Mulya.

3. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Budhi Mulya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasikan untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tindaknya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Sari Budhi Mulya, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, dimana faktor motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada KUD Sari Budhi Mulya dalam mengelola sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

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

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Mengacu pada Locke's model (Manata, 2017) *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (motivation) memiliki peran yang sangat penting dimana dapat memberikan suatu dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka ingin melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas

dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Uling (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan

kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2) Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh anggota .
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

3) Jenis Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan

4) Indikator Motivasi Kerja

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

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

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Lilan Poltak Sinambela (2016:335) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku, dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Setiwan dan Wardani (dalam Kenny Astria 2018) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Kepuasan kerja menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Sementara itu, Wulantika (2017-5) mendefinisikan kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut

sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Lijan poltak sinambela,2016) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan berkerja lebih disiplin.
- b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyetakan suatu peraturan dan menggerakkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam 13 organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang ditetapkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa factor. Menurut Singodimenjo (dalam Sutrisno, 2017:89) ada berbagai factor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila

ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpaldengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagiperusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, merekaakan berkerja dengan tenaga dan tekun, serta selalu berusaha bekerjadengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh darimemadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencaritambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan iasering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikianpemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamintegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan dalam pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkankedisiplinan pegawai, karenan dalam lingkungan kerja, semuapegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimanapemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapatmengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturanjam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dariwaktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan,bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikanpegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bilaperaturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapatberubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika

adaaturan tertulis yang telah disepakati Bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada semua pekerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka akan banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan kepada karyawan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak akan puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhandaan kesulitan mereka juga ingin didengar, dan dicarikan jalankeluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena tidak selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan perjanjian tersebut
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang mengarah pada pekerjaan mereka.
- d) Menginformasikan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja sekalipun pada bawahan.

4) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alam (2020) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

menurut Parwita dkk, (2019), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya Jadi seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka jika

pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka turnover karyawan cenderung lebih rendah. sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka turnover karyawan cenderung lebih tinggi.

2) Faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja

Menurut Hidayati & Trisnawati (2016), terdapat faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang disebut sebagai faktor motivasi dan juga faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kepuasan tetapi hanya berfungsi sebagai faktor pemeliharaan kepuasan yang disebut faktor higienis, Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Faktor Motivasi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.
- b) Faktor Higienis - kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gunawan & Ulfa'I (2018) mengungkapkan terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a) Pembayaran (Pay), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka
- b) Pekerjaan (Job), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.

- c) Kesempatan promosi (Promotion opportunities) yaitu, adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, seperti: kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri individu.
- d) Atasan (Supervisor), yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap bawahan, memberikan bantuan teknis, serta memperlakukan bawahan secara baik.
- e) Rekan kerja (Co-workers), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) 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”.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2) Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi” Kemudian menurut Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Administrasi penggajian
- b. Umpan balik kinerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu

- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian pegawai
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

3) Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatankontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

- b. Pendekatan perilaku, bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- c. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- d. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.Selanjutnya menurut Masram (2017:1 47) faktor-faktor yang mempengaruhikinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas (wewenang).
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif.

Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas 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.
- b. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- c. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- b. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- d. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

- b. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- d. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- h. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi, dia akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat didasari oleh teori atribusi. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang penyebab perilaku seseorang dari faktor eksternal maupun internal. Dimana motivasi adalah contoh dari faktor internal individu, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari motivasi yang ada dalam diri karyawan. Motivasi sebagai faktor internal dapat meningkatkan kinerja yang dikeluarkan oleh karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan menyebabkan karyawan semangat dan fokus yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan bagus.

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menaati, mengharagi dan menghormati terhadap peraturan dan norma-norma yang

berlaku. Disiplin kerja pada umumnya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, seorang karyawan yang merasa bahagia dengan hasil kerja yang memuaskan akan menimbulkan keinginan untuk lebih giat lagi dalam pekerjaannya. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja dapat didasari oleh teori atribusi. Dimana pada teori atribusi disiplin kerja tergolong pada faktor internal karyawan yang dapat dilihat dari diri karyawan. Disiplin kerja menyebabkan karyawan patuh dan tertib terhadap tugas dan pekerjaan yang dimilikinya. Dengan demikian, karyawan yang tertib dan patuh membuat mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan

2.2.3 Hubungan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

2.3.1 Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Minartiwi dan Mardiyah (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pomosda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sumber data primer. Analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transpormasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara bersamaan kepemimpinan transpormasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pomosada. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Yuli Minartiwi dan Mardiyah (2019) menggunakan variable independen Kepemimpinan Transpormasional. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Kepuasan. Persamaan penelitian Yuli Minartiwi dan Mardiyah (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

Sukmana dan Sudibia (2015), Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan outsourcing di RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis adalah kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Julianti, Onsardi (2020), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.

Gaol (2021), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung

Morawa. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT 32 Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja, Secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. Disiplin kerja secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa.

Julianry, Syarief, dan Affandi (2017), penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh pelatihan serta motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi keminfo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan interview dan juga melalui kuesioner, kemudian diukur menggunakan skala Likert. Penelitian ini bersifat confirmatory. Teknik analisis data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling acak sederhana. Jumlah populasi yang dipakai peneliti dan tercatat pada Laporan Kinerja Keminfo tahun 2015 adalah sebesar 7.275 orang, dengan teknik pengambilan sampling acak sederhana diperoleh sampel sebesar 100 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan secara

signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi, variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasmalawati (2018), penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah Kader TB-HIV dengan jumlah 50 orang, yang terdiri dari 36 orang perempuan dan 14 orang laki-laki, usianya diantara 18-63 tahun. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti dengan penyebaran kuesioner kemudian diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner yang digunakan adalah yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis adalah kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Amalia, Siagian (2021), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Hasil penelitiannya yaitu

Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

Liando, Tewel dan Donald (2016), penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Tbk Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado. Populasi dari penelitian ini sebanyak 37 responden dengan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berhubungan dengan sebab akibat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Adriansyah dan Wulansari (2019), penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan, kinerja karyawan pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan. Metode

yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif analisis. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan juga data sekunder yang dikumpulkan dengan wawancara, penyebaran angket, dan kepustakaan. Dengan pengumpulan data tersebut peneliti menggunakan regresi linier berganda sederhana dan koefisien determinasi. Sampel yang dipilih pada penelitian ini sebanyak 100 dan sampel yang didapat menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, didapat hasil sebanyak 80 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bawelle dan Sepang (2016) Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dari penelitian ini sebanyak 55 karyawan dan sampel yang didapatkan sebanyak 41 karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan observasi survei, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Hasil dari penelitian secara parsial etos kerja serta gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin memberikan hasil tidak berpengaruh. Namun, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian disiplin kerja yang dilakukan Yoga Arsyenda (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Rakasiwi (2018), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.3 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Septiarisa dan Kasmiruddin (2018). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka cenderung akan meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika seseorang karyawan tidak merasa terpuaskan dalam pekerjaannya maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dikarenakan tanpa adanya rasa puas dalam menerima atau menyampaikan sesuatu, maka tidak mungkin kinerja yang akan dijalani atau sudah dijalani tidak akan mencapai tingkat yang maksimal. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Septiarisa (2018) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PTEKA DURA INDONESIA (PALM OIL MILL)ROKAN HULU

budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya: Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kedua variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian Septiarisa (2018) dan penelitian yang sekarang adalah sama sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat nya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Perbedaanya adalah penelitian dari Septiarisa (2018) menggunakan PT Eka Dura Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda (multiple regression analysis). Hasil dari penelitian ini adalah Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota

Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi secara simultan ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan penelitian yang sekarang adalah sama sama menggunakan kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebasnya, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan sama sama analisis regresi linier berganda. Perbedaanya adalah tempat penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) terletak di PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi, sedangkan penelitian yang sekarang melakukan penelitian di KUD Budhi Sari Mulya.

