

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan (Pratiwi, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau ilmu dalam mengelola peran dan hubungan sumber daya manusia yaitu karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan bersama antara organisasi, karyawan dan Masyarakat (Sisca et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat membantu dalam pengembangan arah suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat di defenisikan sebagai suatu objek penting dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat strategis seperti pengembangan karier yang di dasarkan pada kompetensi yang dimiliki untuk itu manajemen sumber daya manusia harus mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi (Siahaan & Meilani, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu (Sutrisno, 2017).

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Mathis, Jackson dan Hasibuan, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir 2016).

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengatur atau mengelolah dan mengawasi sekelompok orang untuk dapat diarahkan dan dikembangkan menjadi lebih baik, sehingga SDM yang rendah dalam perusahaan dapat ditingkatkan atau dikeluarkan, hal itu dilakukan supaya karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah.

1.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu (Hidayati, 2022) :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerja sama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahannya agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan

e. Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan instansi, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan seleksi, orientasi dan penempatan.

f. Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian pegawai melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik.

h. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada instansi atau organisasi.

i. Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, instansi, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

j. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan instansi.

k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terahir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab instansi untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau instansi mengadakan pemutusan hubungan kerja

1.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan.

Tujuan sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut (Hidayati, 2022):

1. Tujuan masyarakat (*social objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat

2. Tujuan organisasi (*organization objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan

3. Tujuan Fungsi (*functional objective*).

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam setiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan Personal (*personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

1.1.2 Kinerja Karyawan

1.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Hendra, 2020)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salam et al., 2021). Kinerja karyawan ialah Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama. Kinerja tidak hanya dilihat sebagai pencapaian hasil kerja, tetapi juga melibatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja

karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam aktivitas perusahaan dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

1.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Sutrisno, 2016):

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

3. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

1.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu (Menurut Robbins (2016:260):

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien (Rao, 2013).

2. Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi. Jadi ketepatan waktu merupakan cara seorang karyawan membuat rencana dan jadwal menyelesaikan pekerjaannya akan mempengaruhi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya (Sedarmayanti, 2013)

3. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. (Blanchard dan Hersey, 2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelegensi.

4. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

5. Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

6. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi

dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

1.1.3 Kepuasan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang mengenai pekerjaan yang merupakan hasil yang didapatkan melalui evaluasi dari karakteristiknya (Sisca et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul dalam rentang waktu yang lama dan berkaitan dengan perbedaan persepsi antara apa yang diharapkan dan apa yang telah dialami terkait dengan alternatif yang ada dalam situasi tertentu (Kusumastuti, 2022). Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat karena adanya pandangan positif terhadap sistem imbalan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan (Safrijal, 2021).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi ditempat kerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kenyataan yang didapat ditempat kerja (Robbins, 2015).

Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan karyawan tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut (Wijono, 2015)

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan dan perbedaan persepsi antara harapan dan pengalaman yang sebenarnya. Kepuasan kerja dapat meningkat melalui pandangan positif terhadap sistem imbalan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan yang positif akan apa yang dilakukan dan diterimanya saat melakukan kinerja, dan sikap menanggapi dan reaksi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku karyawan dalam menilai baik buruknya dan suka atau

tidak sukanya perkerjaan. Apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal.

1.1.3.2 Teori - teori Kepuasan Kerja

Seiring dengan berkembangnya ilmu tentang manajemen sumber daya manusia dan hasil dari penelitian-penelitian ahli, beberapa teori yang membahas mengenai kepuasan kerja yaitu sebagai berikut (Sisca et al., 2020):

1. Teori Nilai

Dalam teori ini disampaikan bahwa kepuasan seseorang dalam bekerja dapat ditentukan oleh apa yang dia dapatkan sebagai hasil dari pekerjaan yang diberikan. Jika seseorang mendapatkan lebih banyak hasil, maka dapat dipastikan kepuasan yang diterima akan semakin tinggi pula tanpa memandang siapa orang tersebut. Dalam pendekatan ini, perbedaan diantara aspek pekerjaan yang didapatkan dengan harapannya menjadi kunci utama dari kepuasan.

2. Teori Keseimbangan

Dalam pendekatan yang pertama kali diperkenalkan Adam ini, dikemukakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang kuncinya adalah keseimbangan. Puas atau tidaknya seseorang adalah hasil perbandingan antara input-outcome yang didapatkan dengan input-outcome yang didapatkan oleh karyawan lainnya. Semakin seimbang perbandingan tersebut, maka kepuasan yang dirasakan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

3. Teori Perbedaan

Dalam teori ini, proter menyampaikan bahwa cara mengukur kepuasan adalah dengan menentukan selisih antara harapan seorang karyawan dengan kenyataan yang dia terima. Jika seorang karyawan secara harapan menginginkan angka 8 dan secara kenyataan dia mendapatkan angka 9, maka dapat dipastikan dia merasa puas. Namun jika yang dia dapatkan justru lebih rendah dari angka 8, maka muncul ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Dalam kehidupan setiap manusia pastinya memiliki kebutuhan. Kebutuhan setiap manusia sifatnya relatif dan tidak sama. Dalam teori ini, dikemukakan bahwa kebutuhan yang terpenuhi merupakan kunci utama terciptanya kepuasan seorang

karyawan. Jika kebutuhan yang terpenuhi semakin besar, maka semakin besar kepuasan yang dia rasakan.

5. Teori Pandangan Kelompok

Jika pada teori sebelumnya ditekankan pada kebutuhan seseorang, maka pada teori pandangan kelompok ditambahkan bahwa kebutuhan bukanlah satu-satunya hal yang memengaruhi kepuasan. Selain kebutuhan, pendapat dari sebuah kelompok rujukan menjadi indikator penilaian kepuasan kerja seorang karyawan akan merasa puas ketika hasil yang dikerjakannya sesuai dengan kebutuhan yang menjadi harapan kelompok rujukan tersebut.

6. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang memakai acuan dari teori Abraham Maslow. Teori ini beranggapan bahwa terpenuhinya kebutuhan tidak menjadi ukuran sebuah kepuasan. Persepsi pada sebuah kelompok kerja mengenai kepuasan dengan dimensi terpisah menjadi hal yang menentukan kepuasan. Seorang karyawan yang bekerja dapat terlibat dalam berbagai kombinasi hasil positif yang dapat menciptakan bayangan tentang kepuasan kerja apakah dengan tingkat tinggi atau kepuasan kerja dengan tingkat yang rendah.

1.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kesukaan seseorang pada pekerjaan hampir selalu memiliki kaitan yang erat pada terciptanya kepuasan kerja. Pekerjaan tersebut memiliki daya tarik dengan adanya tantangan, pelatihan, variasi, dan kebebasan. Selain itu, bayaran yang diberikan juga mampu menciptakan kepuasan kerja namun sifatnya relatif. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah (Sisca et al., 2020):

1. Kondisi Mental

Kondisi mental seorang pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja. Pada dasarnya manusia terlahir dengan latar belakang yang tidak sama. Keberagaman latar belakang tersebut akan menciptakan kondisi mental yang tidak sama pula. Seiring dengan bertambahnya usia dan pengalaman hidup seseorang yang memiliki mental positif tentunya akan menyikapi segala sesuatu dengan sikap yang positif sehingga cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki mental negatif walaupun

kedua orang tersebut dihadapkan pada kondisi pekerjaan yang persis sama sekalipun.

2. Kondisi sosial

Seperti yang kita ketahui bahwa manusia adalah makhluk yang hidup dengan harus melibatkan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mungkin hidup sendiri. Seorang pegawai dalam segala bidang pekerjaan diharuskan berhadapan dengan rekan kerja dan atasan. Normalnya, seseorang akan merasa puas jika pada tempat kerja, rekan kerja dan atasan adalah orang-orang yang mampu memberikan komunikasi yang baik, gemar memberikan semangat serta memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, kondisi sosial pada tempat kerja yang mampu menciptakan nuansa yang harmonis akan memberikan aura positif dengan kepuasan kerja sebagai dampaknya.

3. Kepemimpinan

Perlu kita sadari bahwa pergerakan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan dalam memimpin. Seorang pemimpin yang handal dan arif dalam memimpin sebuah organisasi, menyusun strategi dengan pertimbangan matang, memilih keputusan yang tepat, dan memberikan kemajuan pada organisasi, secara umum akan memberikan kepuasan kerja pada setiap anggotanya. Seorang pemimpin yang kurang memiliki kecakapan umumnya hanya akan menimbulkan ketidakpuasan terhadap anggotanya.

4. Fasilitas Kerja

Perlu diketahui bahwa selain berhadapan dengan manusia-manusia, seorang pekerja juga harus berhadapan dengan fasilitas pada setiap tempat kerja, ruang kantor, peralatan yang memadai, mesin dengan kondisi prima, suhu ruangan, sirkulasi udara, dan fasilitas lainnya memiliki pengaruh yang besar terhadap kenyamanan seseorang dalam bekerja. Dengan fasilitas yang memadai, seorang pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

5. Sistem Pekerjaan

Setiap organisasi memiliki kebijakan, strategi, serta norma atau peraturan yang berbeda-beda untuk menjalankan kegiatannya. Peraturan yang ditetapkan seperti seragam, jam masuk, jam istirahat, prosedur dalam melakukan pekerjaan,

tanggung jawab, serta sistem pekerjaan lainnya adalah hal-hal yang berhubungan erat dengan kepuasan seseorang dalam bekerja.

6. Kondisi Finansial

Terakhir, ada satu faktor yang dapat dikatakan penting dan punya pengaruh terhadap kepuasan meliputi kesejahteraan yang dijamin organisasi dari segi finansial. Gaji, tunjangan, bonus, insentif, jaminan kesehatan, pendidikan, dana pensiun adalah hal-hal yang termasuk di dalamnya.

1.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator kepuasan kerja menurut (Sule dan Priansa, 2018), yaitu:

1. Posisi Pekerjaan

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas dan pekerjaan itu sendiri.

2. Rekan Kerja

Aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi

3. Penghargaan & Apresiasi

Aspek ini mengukur sejauh mana pegawai merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja

4. Promosi Jabatan

Kesempatan untuk promosi mengukur sejauh mana kepuasan kerja pegawai. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, dimana setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.

5. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih suka bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat dengan bawahannya.

6. Peraturan Kerja

Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Komunikasi

Komunikasi yang lancar dalam suatu perusahaan akan membuat pegawai menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

1.1.4 Kepemimpinan

1.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan Perusahaan (Griffin dan Ebert, 2018). Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain (Sutrisno, 2020).

Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh (Robbins dan Judge, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dilakukan dalam situasi tertentu dan melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tersebut (Septiadi et al., 2020). kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi (Sunarsi, 2019).

Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk memengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir yang dikehendaki untuk mencapai visi dan misi organisasi (Sihaloho, 2021). kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Atijah & Bahri, 2021).

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menggerakkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Beberapa definisi kepemimpinan menekankan aspek pengaruh, kemampuan menggerakkan individu atau tim, dan kemampuan

mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja sama secara efektif dan efisien. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan menyakinkan orang lain, untuk dapat diberikan perintah atau diarahkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

1.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan yang Efektif

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Chapman dalam (Gituosudarmo dan. Sudita 2013:127):

a. Cara Berkomunikasi

Menjadi seorang pemimpin harus memiliki penyampaian komunikasi yang baik, sehingga dapat diterima oleh bawahannya dengan baik. Pemimpin harus bisa menyampaikan suatu hal dengan jelas, jangan sampai ada pertanyaan dari karyawan karena ketidakjelasan dari apa yang disampaikan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya dapat menjadikan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal.

b. Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan motivasi baik secara finansial maupun nonfinansial. Hal ini dapat menciptakan suasana kondusif karena karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinannya dengan harapan prestasi yang dicapai selama ini mendapatkan penghargaan.

c. Kemampuan Memimpin

Bakat kemampuan pemimpin berbeda-beda. Banyak gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang dalam hal memimpin. Hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya.

d. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan perusahaan, serta keputusan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk giat dalam bekerja. Dengan demikian keputusan yang diambil dapat menanamkan rasa percaya diri bagi para karyawannya.

e. Kekuasaan yang Positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan harus menciptakan rasa aman bagi karyawan yang bekerja. Hal ini sesuai sekali dengan gaya kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi, dimana para karyawan

dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya penekanan dari pihak manapun.

1.1.4.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator–indicator indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah

1.1.4.4 Sifat-Sifat Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang pastinya sudah dimilikinya untuk dapat mempengaruhi orang lain baik pikiran, perasaan, sikap, perilaku orang

lain agar menjadi positif dan bersedia untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung Jawabnya Ordway Tead dan, George R. Terry (Kartono, 2017)

1. Energy jasmaniah dan mental

Setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa, yaitu mempunyai daya tahan.keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya tidak akan pernah habis, dengan kekuatan mental. kesabaran, disiplin dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2. Kesadaran akan tujuan dan arah

Memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaandari semua perilaku yang dikerjakan.

3. Antusiasme

Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, bernilai, sukses dan memberikan semangat serta esprit de corps.

4. Keramahan dan Kecintaan

Pimpinan mempunyai kasih sayang dan kecintaan yang tulus dan kesedian berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. sebab pimpinan ingin membuat mereka senang.

5. Penguasaan Teknis

pemimpin harus memiliki satu atau bebrapa kemahiran agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya.

6. Ketegasan Dalam menengambil Keputusan

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.

1.1.4.5 Fungsi Kepemimpinan yang Efektif

Lima fungsi pokok kepemimpinan menurut (Nawawi dalam Busro, 2018) antara lain:

1. Fungsi Instruktif Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai. 2) Fungsi Konsultatif Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

2. Fungsi Partisipasi Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.
3. Fungsi Delegasi Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.
4. Fungsi Pengendalian Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong atau perilaku seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan secara langsung yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh perkelompok (Manulang & Sinabutar, 2021). Motivasi kerja merupakan proses mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi karyawan mendorong perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan individu dan menghasilkan kepuasan karyawan (Hitka et al., 2018). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Nur et al., 2019)

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorongnya melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Utomo, et al, 2021). Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang ada didalam diri manusia yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan menjaga supaya dapat bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi (Jumady et al. 2022).

Motivasi kerja yaitu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan

bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka (Firmayanti & Ramdani, 2022).

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong perilaku karyawan dalam konteks pekerjaan. Hal ini melibatkan dorongan untuk mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan individu, dan menghasilkan kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak hanya tentang upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga melibatkan keinginan untuk bekerja dengan giat dan antusias. Proses motivasi kerja mencakup kekuatan, arah, dan ketekunan, dengan individu yang termotivasi cenderung bertahan lama dalam upaya mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri kita untuk membangkitkan semangat kerja. Motivasi dapat memberikan rangsangan kepada seseorang untuk memberikan hasil yang terbaik dari dirinya, sehingga hasil yang didapatkan menjadi optimal. Jika motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.5.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2017) :

1. Prinsip Partisipasi

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

2. Prinsip Komunikasi

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

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. 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.

5. Prinsip Memberi Perhatian

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

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2020), motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri (environment factors) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, tentu

sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Supervisi yang baik

Pekerjaan yang dilakukan seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan karyawan atau pegawai agar mereka bersemangat dalam mencapai hasil yang dikehendaki.

d. Ada jaminan karir

Karir adalah serangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Dengan memiliki jaminan karir maka seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya, juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan yang ada dalam Perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dan tindakan disiplin

2.1.5.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.5.5 Metode Motivasi Kerja

Metode motivasi dikemukakan oleh (Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa terdapat dua metode dari motivasi, motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

Adapun penjelasan mengenai metode motivasi tersebut akan dijelaskan dalam uraian dibawah ini.

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktif.

2.1.6 Disiplin Kerja

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016). Disiplin adalah sikap seseorang terhadap aturan dan kebijakan yang sudah ditentukan perusahaan sehingga memerlukan penyesuaian diri dan kerelaan hati (Sisca et al., 2020).

Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan (Handoko, 2017). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu diantara orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan jadi disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016).

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Shofwani & Hariyadi, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap taat dan hormat terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan atau pun lembaga. hal ini bertujuan supaya perilaku karyawan berubah lebih baik dan kinerjanya juga lebih terarah sehingga tujuan dapat tercapai. Disiplin kerja juga adalah kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai pekerjaan. Sikap disiplin mencakup kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi norma-norma dan aturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja melibatkan ketaatan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, memerlukan penyesuaian diri, dan melibatkan kerelaan hati. Disiplin kerja dapat terlihat dari kepatuhan karyawan menjalankan peraturan dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.

2.1.6.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2016):

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

2.1.6.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis Disiplin kerja yaitu menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu :

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk mengerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

3. Disiplin Progresif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin. Kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya (Hasibuan, 2017):

1. Tujuan dan Kemampuan

Mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.6.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015) sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.

4. Tingkat absensi,

Merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

Apabila dalam karyawan telah tertanam keempat indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan intervening kepuasan kerja. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

Penelitian yang dilakukan oleh Yovie Ernanda (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang, yang diambil

menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa . Variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia. Secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia. Secara parsial variabel Disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 84,4% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja, sementara 15,6% sisanya tidak dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Naomi Frizilia (2021) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Sumo Internusa Indonesia. Dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, yang diambil menggunakan dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan simultan dan parsial, motivasi dan disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Sumo Internusa Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Faisal Mirza (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumo Advertising Medan. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder menggunakan wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan dan teknik sampling menggunakan rumus Slovenia yang diperoleh oleh 60 karyawan. Sample adalah karyawan PT. Sumo Advertising Medan. Metode yang digunakan dalam analisis ini adalah analisis regresi linear ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Selain motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Sumo Advertising Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati, N. A. ., & Chamid, A. (2022) dengan judul Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Indomedia Promotion). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif

kualitatif yang merupakan metode penelitian dengan mengamati dan menggambarkan situasi di lapangan secara spesifik, transparan, dan mendalam. Hasil penelitian ini didasarkan pada pengamatan dari pengamat yang telah melakukan program magang di perusahaan. Hasil penelitian juga diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang memegang posisi di sebuah divisi di perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan dengan menerapkan motivasi dan disiplin kerja. Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan I Kadek Suangga (2023) dengan judul. Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Star Promosindo Denpasar-Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan total sampel berjumlah 40 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan metode pengumpulan data yakni dokumentasi, wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar meningkat. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik keterampilan kerja maka kinerja pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pada PT. Bali Stars Promosindo Denpasar akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Risti (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Satria Advertising Bekasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 71 karyawan kantor dan pekerja lapangan. Teknik analisis data melakukan regresi ganda dengan Program SPSS. Jika diperhatikan sebagian, hasilnya adalah bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Karya Satria Bekasi, dan secara bersama-sama kepemimpinannya dan kompensasinya mempengaruhi prestasi.

Kontribusi kepemimpinan adalah 50,1%, dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel kepemimpinan dan kompensasi dapat digunakan dalam model regresi untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|-----------------------------|---|---|---|
| 1. | Yovie Ernanda (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia. | X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan | Secara Simultan : - Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. - disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. |
| 2. | Naomi Frizilia (2021) | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Sumo Internusa Indonesia. | X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan | Secara Parsial : - gaya kepemimpinan parsial memiliki efek positif dan penting pada kinerja karyawan - motivasi parsial memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan - disiplin parsial memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan |
| 3. | Deni Faisal Mirza (2020) | Pengaruh Motivasi, | XI : Motivasi X2 :Kompensasi | - Motivasi berpengaruh positif |

| No. | Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|
| | | Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumo Advertising Medan | X3:Kepuasan Kerja Y:Kinerja Karyawan | terhadap kinerja karyawan. - Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. . - Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Hidayati, N. A. , & Chamid, A. (2022) | Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Indomedia Promotion) | X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan | - Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | I Kadek Suangga (2023) | Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Star Promosindo Denpasar-Bali | X1 : Disiplin Kerja X2 : Keterampilan Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan | - Disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |

| No. | Nama | Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------|--|--|---|
| 6. | Eka Risti (2020) | Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Satria Advertising Bekasi | X1 : Kepemimpinan X2 : Kompensasi Kerja Y : Kinerja Pegawai | - kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. -Kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018).

Mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:60). Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang memuat perpaduan antara teori dengan fakta, observasi, dan kajian kepustakaan, yang akan dijadikan dasar dalam penelitian (Dominikus Dolet Unaradjan, 2019).

Jadi, Kerangka berfikir tersebut disusun agar peneliti dapat menemukan hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Kerangka berpikir dianggap penting, karena sebagai gambaran ringkas mengenai rancangan penelitian setelah peneliti mengkaji keterkaitan isi teori sesuai variabel yang digunakan. Penelitian membutuhkan kerangka konseptual untuk menyelesaikan masalah dan merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual penelitian berasal dari tinjauan teori, yang dapat digambarkan sebagai hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Sumber daya manusia adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen tidak akan berjalan. Untuk mencapai hal itu maka perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempengaruhi,

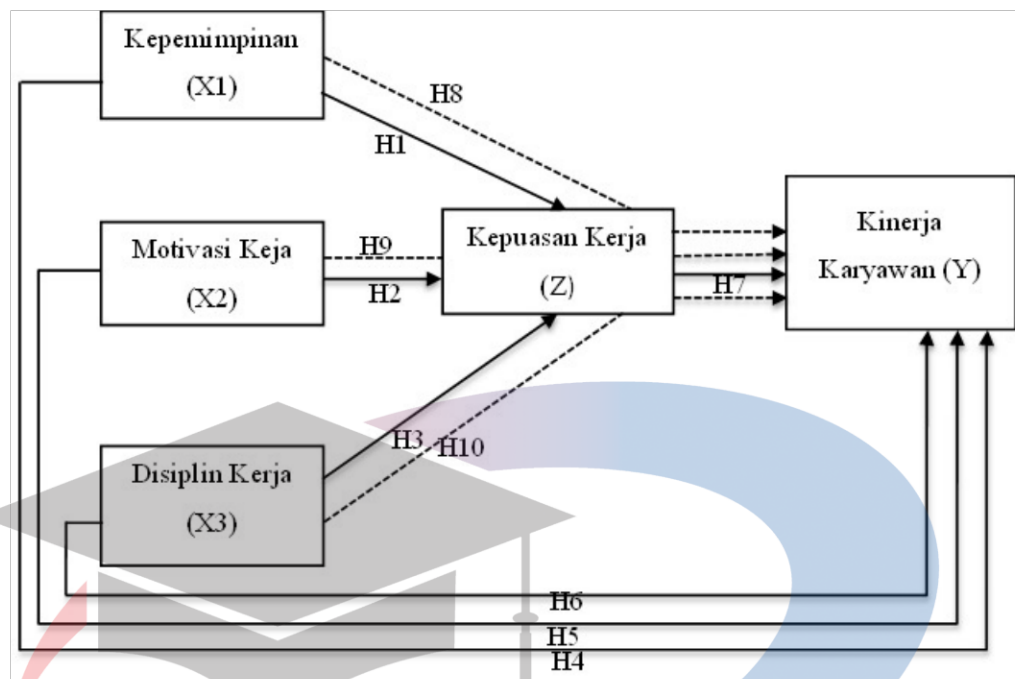
sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran Perusahaan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diukur dalam waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam mencapai kinerja karyawan harus adanya bentuk perilaku kepemimpinan yang mampu mengatur dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai tujuan kerja secara optimal. Dalam pencapaian kinerja karyawan, karyawan perlu dipenuhi kebutuhannya yaitu motivasi kerja, agar karyawan tersebut cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan focus dalam menyesuaikan tugas sehingga meningkatkan hasil kinerja.

Dalam mencapai kinerja karyawan harus ada bentuk perilaku yang wajib di tanamkan pada diri karyawan yaitu disiplin kerja, karyawan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar terciptanya kinerja yang baik. Dalam mencapai kinerja karyawan, kepuasan kerjayang merupakan suatu sikap emosional yang ditunjukkan dari sikap seorang karyawan yang merasa puas dalam pencapaiannya. Jika karyawan tidak merasa puas, kinerja akan semakin menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti yang dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan (Kepuasan kerja) sebagai variabel intervening.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antara variabel dalam masalah. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset (Sugiyono, 2017). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan hipotesis diatas maka hipotesis yang diajukan oleh penelitian adalah :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumo Internusa Indonesia

Kepemimpinan merupakan suatu bentuk dominasi yang melibatkan kemampuan untuk meyakinkan atau mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu atas dasar yang dapat diterima oleh kelompok dan memiliki pengetahuan khusus yang sesuai untuk keadaan tertentu. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Pemimpin juga harus menjadi panutan bagi bawahannya dan memberikan arahan yang baik serta memberikan masukan kepada bawahan dan mampu mendengarkan aspirasi

bawahannya (Hutahaean, 2021:2). Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kepemimpinan terhadap job satisfaction (Panjaitan et al.,2023).

H₁: Terdapat Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumo Internusa Indonesia

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Malayu S.P. Hasibuan (2019:143). Motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan Hasibuan & Handayani, (2017). Motivasi yang baik adalah motivasi yang dapat memberikan kepuasan bagi para karyawan atas kinerja yang mereka lakukan, Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang mereka inginkan supaya ada kepuasan bagi mereka. Jadi semakin baik Motivasi yang diberikan maka akan tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diperkuat Nurlaila (2022).

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumo Internusa Indonesia

Disiplin merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Subhan & Yusuf (2020). Dengan demikian kedisiplinan berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena disiplin

melibatkan unsur ketaatan dan kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

H₃: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja PT. Sumo Internusa Indonesia

Kepemimpinan merupakan bagaimana cara berfikir seseorang untuk memberikan dampak pada para pekerjanya, karena segala tindakan pimpinan memberi pengaruh besar kecilnya suatu organisasi, serta berpengaruh pada bagaimana kinerja karyawan Rini et al., (2022). Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pemimpin yang efektif dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Pimpinan yang memiliki keberanian dalam menjalankan amanah yang dibebankan, terutama berani menegur karyawan yang lalai dengan tugas dan tanggung jawabnya, akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Karyawan akan lebih disiplin dan menghormati pimpinan sehingga kinerja karyawan akan terus semakin baik, serta segala target dapat terealisasi dengan baik pula. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dengan kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan pada kinerja pegawai Amir & Khairunnisa (2023).

H₄ : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

Motivasi, berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Septiawan et al., 2020a). Motivasi terdiri dari dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik pengawasan, kebijakan administrasi, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik merupakan faktor yang keberadaannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja atau hasil kerja individu. Hal ini

menjelaskan bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Podrinal, 2017). Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₅ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

Disiplin kerja menjadi salah satu jalan yang tempuh untuk memastikan mencapai tujuan, oleh karena itu karyawan harus memiliki kesadaran dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Disiplin merupakan suatu hal aturan ataupun prosedur yang harus dilakukan guna mencapai tujuan ataupun target dengan jelas. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi (Wayudi, 2019). Jika karyawan melanggar peraturan atau mempunyai kedisiplinan yang rendah maka perusahaan biasanya melakukan keempat hal berikut : pemberian peringatan, pemberian sanksi harus segera, pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi harus impersonal. Tujuan kedisiplinan untuk perusahaan adalah untuk mencapai kinerja yang produktif sedangkan tujuan kedisiplinan bagi karyawan adalah untuk menjaga diri mereka dari sanksi hukuman. Kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh kehadiran, keteladanan karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku, keadilan, penyelesaian tugas, tanggungjawab dan hubungan manusia. Dalam hal ini menjelaskan bahwa semakin baik disiplin maka akan semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru (Hidayat & Khotimah, 2021). Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut

H₆ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang diakibatkan oleh penilaian atas reaksi efektif dan sikap terhadap pekerjaan seseorang yang pada umumnya kepuasan kerja melibatkan perasaan seseorang yang diarahkan pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Kusumastuti, 2022). Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan fakto-faktor seperti fasilitas kerja, control yang dimiliki, lingkungan kerja, apresiasi atau pengakuan, penghargaan, kesejahteraan dan faktor-faktor lainnya. Dengan dilakukannya peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan merasa nyaman dalam perusahaan sehingga akan memberikan kinerja yang baik supaya dapat bertahan dalam perusahaan. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Podrinal, 2017). Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H₇ : Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

2.4.8 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk mempengaruhi serta mengarahkan orang lain yang dipimpin sehingga orang lain tersebut bekerja sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan. Faktor kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpin adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian misi suatu organisasi. Dalam pencapaian misi itu, pemimpin harus bisa mengajak atau menghimbau semua bawahan atau orang yang dipimpin mengabdikan segenap kemampuan dan keahliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tercapainya hasil yang diharapkan, menjadi factor kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dalam hal ini dapat meningkatkan Kepuasan kerja karena semakin tinggi Kepemimpinan yang digunakan seseorang maka Kepuasan kerja juga meningkat (M.F Noufal., 2020).

H₈ : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.

2.4.9 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

Motivasi Kerja adalah dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi terhadap karyawan memberikan dampak positif terhadap perubahan perilaku karyawan dalam bekerja. Munculnya motivasi dikarenakan seorang karyawan merasakan suatu kebutuhan tertentu sehingga perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu, apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas dan timbul kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, apabila semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah (I.F.M Asya, 2022).

H₉ : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.

2.4.10 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang kerap melanggar atau mengacuhkan peraturan perusahaan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang kurang baik Yusuf Hamali (2016). Karyawan yang mempunyai kepatuhan yang tinggi dapat diakibatkan dengan adanya kepuasan yang diterima, seperti mendapatkan apresiasi dari perusahaan. Jika Disiplin karyawan semakin tinggi maka hasil kerjanya makin bagus.

H₁₀ : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.