

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [12]. Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [13].

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai [14].

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya yang tersedia dalam menjalankan aktivitas untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya dengan menggunakan kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem agar dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral dalam organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Adapun beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia [14]

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai

tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development/HRD*) ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain; pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Intergrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu

satu tahun [15]. Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi [2].

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada hasil kerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja [16]

Berdasarkan pengertian tentang kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu hal yang hendak dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas, tanggung jawab hingga kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu, terutama pemimpin perusahaan. Karyawan dituntut melaksanakan setiap pekerjaan demi mendapatkan nilai produktivitas guna mencapai keberhasilan dan target perusahaan.

1.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai [2]. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut [17]:

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut [15]:

1. Faktor Personal (*Personal Factors*) adalah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Faktor Tim (*Team Factors*) adalah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.
4. Faktor Sistem (*System Factors*) adalah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.
5. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual or Situational Factors*) adalah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

1.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Indikator yang mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut [18]:

1. Kualitas

Kualitas yang digunakan dalam bekerja dinilai berdasarkan kecermatan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, meminimalisir kerusakan dan kesalahan yang akan terjadi

2. Kuantitas

Kuantitas dalam kinerja karyawan diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan mampu menuntaskan pekerjaan dalam jumlah yang banyak.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja

Hal ini dilihat berdasarkan ketidakhadiran maupun keterlambatan yang terjadi pada karyawan. Sebab, jam kerja yang hilang diakibatkan ketidakhadiran dan keterlambatan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja

4. Kerja Sama

Kinerja karyawan diukur dengan kemampuan seorang karyawan mampu bekerja sama dengan rekannya dalam bekerja. Kerja sama tim mampu mempermudah pekerjaan karyawan dan memberikan output yang baik dalam pada pekerjaannya.

1.1.3 Motivasi

1.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu, yang akhirnya menggerakkan perilaku individu yang bersangkutan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan dan semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbasis kepada peningkatan produktivitas organisasi [19].

Motivasi dapat didefinisikan sebagai perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan [5].

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk

mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan. Keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan dan membangkitkan segala potensi yang dimiliki, dan meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan tertentu

1.1.3.2 Teori Motivasi

Teori-teori tentang motivasi sangat banyak dan tersebar dalam berbagai bidang studi, misalnya dalam psikologi, manajemen, sosial, dan sebagainya. Berikut dikemukakan beberapa teori tentang motivasi [20]:

1. Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow hierarki kebutuhan sesungguhnya dapat digunakan untuk mendeteksi motivasi manusia. Ada dua asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Menurut Maslow ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya, kebutuhan-kebutuhan manusia. Maslow membagi kebutuhan manusia ke dalam lima kategori kebutuhan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

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

b. Kebutuhan Rasa Aman

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

c. Kebutuhan untuk Merasa Memiliki

Kebutuhan rasa untuk dimiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan untuk Harga Diri

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

e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg yang pada hakekatnya sama dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yakni; faktor *hygiene* (lingkungan) dan faktor motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat preventif dan memperhatikan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini hampir sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor lingkungan bersifat preventif terhadap ketidakpuasan. Faktor motivator yang dikemukakan oleh Herzberg hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki Maslow.

3. Teori Alderfer

Teori ini dikembangkan oleh Alderfer yang sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari Teori Maslow dan Teori Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan
- b. Kebutuhan berhubungan
- c. Kebutuhan untuk bertumbuh

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor lingkungan dalam teori Herzberg. Kebutuhan berhubungan dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu baru kemudian kebutuhan tingkat atas. Dalam hal ini, Ia mengemukakan bahwa dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat bawah.

4. Teori Prestasi McClland

Teori yang dikemukakan oleh McClland terpusatkan pada satu kebutuhan yakni kebutuhan berprestasi. McClland mengatakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. McClland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia yakni:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi
- c. Kebutuhan kekuasaan

Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seorang pekerja atau produktivitas kerja.

5. Teori X dan Teori Y

Teori ini dikembangkan oleh McGregor yang terkenal dengan teori X dan teori Y. Menurut McGregor ciri-ciri organisasi tradisional pada dasarnya bertolak dari asumsi mengenai sifat dan motivasi manusia. Menurut McGregor teori X itu menganggap sebahagian besar manusia lebih suka diperintah serta tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, dan masih bersifat anak-anak. Orang-orang yang tergolong dalam teori X, pada hakekatnya tidak menyukai bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, hanya membutuhkan motivasi fisiologis saja, oleh karena itu perlu diawasi secara ketat. Diakui teori X, ada kelemahannya, maka McGregor memberikan alternatif yaitu teori Y. Teori Y adalah sebaliknya manusia itu suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkreaitivitas. Oleh karena itu orang-orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat.

1.1.3.3 Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong tingkah laku pegawai/karyawan. Pembentukan tingkah laku tersebut tentu memiliki maksud dan tujuan. Tujuan pembentukan motivasi antara lain sebagai berikut [21]:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

1.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan [22]:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang layak.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejas-jelasnya kepada karyawan.

1.1.3.5 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator motivasi yaitu prestasi kerja, penghargaan, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut [17]:

1. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya.

3. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang memiliki keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

1.1.4 Disiplin Kerja

1.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang karyawan pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, karyawan serta masyarakat pada umumnya [23].

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [6]. 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 [24].

Dalam penjelasan diatas dapat dilihat bahwa disiplin adalah sikap taat seseorang dalam mengikuti peraturan dan ketetapan yang ada. Sikap disiplin muncul dalam diri karyawan untuk mengikuti dan taat atas norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan bila peraturan atau ketetapan yang ada didalam perusahaan diabaikan atau dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk atau sebaliknya.

1.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat empat jenis disiplin kerja, yakni sebagai berikut [25]:

1. Disiplin Retributif

Jenis disiplin ini, merupakan penegakan disiplin yang berusaha untuk menghukum orang yang melakukan kesalahan. Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu, akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tepat dimana tujuan akhir dari bentuk disiplin ini adalah untuk menghukum si pelanggar.

2. Disiplin Korektif

Jenis disiplin ini merupakan proses penegakan kedisiplinan untuk berusaha membantu para karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang harus dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Adapun tujuan akhir dari bentuk disiplin ini yaitu untuk

membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

3. Perspekti Hak-hak

Jenis disiplin ini berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner berlangsung. Menurut bentuk disiplin ini disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak karyawan lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Adapun tujuan akhir dari bentuk ini adalah untuk melindungi hak-hak individu.

4. Perspekti Utilitarian

Jenis disiplin ini berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian karyawan dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian karyawan semakin melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum. Dimana tujuan akhir dari bentuk penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa faedah-tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

1.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah [26]:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar-kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi tempat ia bekerja.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin adalah hal yang sangat penting sekali, karena dalam lingkungan suatu instansi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dari dirinya dan bagaimana

pemimpin dapat mengendalikan dirinya, ucapannya, perbuatannya, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. **Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Menjadi Pegangan**

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh karena itu, maka pembinaan disiplin dapat terlaksana jika ada aturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

4. **Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan**

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan. merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. **Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan**

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. **Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan**

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dengan dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pemimpin yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. **Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu:**

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja.

1.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, meliputi [24]:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator diatas, maka seorang karyawan atau pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

1.1.5 Kepuasan Kerja

1.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini harus diterima [27]. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi

kerja yang mendukung, rekan kerja yang suportif serta kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian individu.

Kepuasan kerja adalah reaksi afektif karyawan dengan membandingkan hasil yang diinginkan sehingga hasil actual [10]. emosi positif yang muncul dalam sikap positif pula terhadap pekerjaannya akibat adanya kepuasan kerja, karena adanya persepsi seberapa baik pekerjaan yang digelutinya dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya [6].

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) yang dialami oleh pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh pekerja dengan memperoleh pujian dari hasil kerja, penempatan posisi, perlakuan, dan suasana di lingkungan kerja.

1.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuannya jika perusahaan mempunyai kemampuan menemukan faktor apa saja yang akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut [17]:

1. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan) adalah tingkatan karakteristik pekerjaan sehingga memberikan kesempatan pada individu pada pemenuhan kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (Perbedaan) adalah hasil dalam pemenuhan harapan, dicerminkan melalui perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai) adalah hasil dari persepsi pekerjaan diberikan untuk memenuhi nilai kerja individual.
4. *Equity* (Keadilan) yaitu fungsi dari kepuasan adalah seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik) yaitu suatu keyakinan sebagian dari fungsi bersifat pribadi dan faktor genetik.

1.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat empat indikator yang mengukur kepuasan kerja yakni sebagai berikut [6]:

- a. Pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan
Kecenderungan karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan, kecakapan, bervariasi dalam menawarkan tugas-tugas, kebebasan, dan adanya umpan balik pada seberapa baik karyawan dalam bekerja.
- b. Penghargaan yang layak
Sistem penggajian dan kebijakan promosi yang diinginkan karyawan sebagai bentuk kewajaran, tidak membingungkan, dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan.
- c. Kondisi kerja yang menunjang
Keinginan karyawan adalah merasa senang dengan lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan mempunyai tingkat gangguan yang minimum.
Rekan kerja yang mendukung Dalam memenuhi kebutuhannya, bekerja juga dapat untuk berinteraksi sosial dengan rekan kerja, maka jika karyawan mempunyai rekan kerja yang mendukung dan ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

1. Alim Khoirudin Rambe (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candika Wastu Pramathana. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Candika Wastu Pramathana sebanyak 35 Orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Candiak Wastu Pramathana [28]
2. Natalia Susanto (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.Rembaka. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

3. Ichlapio Fitrianto (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [6].
4. Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu berjumlah 35 orang. Dinamakan penelitian sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan penelitian sampel, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini mengemukakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 35 orang menggunakan *sampling jenuh*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10].
5. Andi Muhammad Rifqi A Darmawangsa, Suriyanti, dan Ramlawati (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini cukup besar yaitu jumlah karyawan perusahaan sebanyak 280 karyawan, maka

peneliti tidak mengambil data seluruh populasi, tetapi mengambil sampel dan dengan menggunakan rumus sampel Slovin maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 280 karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan [29].

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Alim Khoirudin Rambe (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candika Wastu Pramathana	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan: Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Candiak Wastu Pramathana Secara Parsial : Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Candiak Wastu dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Candiak Wastu Pramathana
Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.Rembaka.	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan: Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara Parsial : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
Ichlapio Fitrianto (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	X1 : Motivasi X2 : Disiplin X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan: Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara Parsial : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja

			memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan: Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara Parsial : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
Andi Muhammad Rifqi A Darmawangsa, Suriyanti, dan Ramlawati (2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan: Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Secara Parsial : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

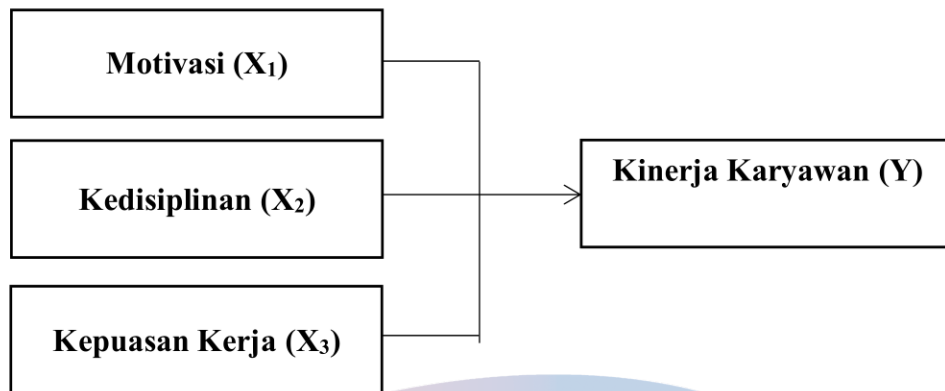
Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis [30]. Pada sebuah perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dan produktivitas yang tinggi. Maka memerlukan manajemen sumber daya manusia untuk menggerakkan sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam melaksanakan fungsi dan kegiatan secara efektif dan efisien dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal tersebut memerlukan motivasi, kedisiplinan dan memberikan rasa puas bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yakni PT. Bumi Unggas Mandiri.

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas, maka Penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (Motivasi kerja dan disiplin kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan [30]. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah :

2.4.1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri

Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari uraian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa setiap karyawan mampu melakukan pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Kemampuan manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terwujudnya kinerja yang maksimal membutuhkan suatu dorongan untuk semangat kerja, yaitu dengan memotivasi kemampuan karyawan pada tingkat pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut seiring dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [28]. Semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan [5].

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri

2.4.2. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang signifikan antar variabelnya. Berdasarkan penelitian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan [10].

H2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri

2.4.3. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian semakin tinggi rasa puas yang dimiliki tiap karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan [29].

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri

2.4.4. Pengaruh variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Unggas Mandiri

Motivasi juga bisa menjadi salah satu faktor pendorong karyawan dalam mendapatkan prestasi di dalam perusahaan tempat ia bekerja. Selain motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja digunakan untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat Tindakan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Selanjutnya adalah kepuasan kerja. 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. Sehingga, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [29].

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5]

H2 : Motivasi, disiplin dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri