

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan diharuskan untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau SDM yang dimiliki dengan professional agar dapat terwujudnya keseimbangan antara karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keimbangan tersebut adalah kunci utama untuk perusahaan bisa dapat berkembang secara produktif demi mencapai suatu tujuan.

Karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang sangat penting dalam memberikan kontribusi untuk menghasilkan kinerja yang baik dan mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat dipantau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu indikator keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2013:375) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV.Berlian Sari Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada industry kosmetik dan obat – obatan,yang didirikan pada tahun 2015 dan bertempat di Jl.Kedai Durian Kec.Medan Johor, kota Medan, Sumatera Utara.Berdasarkan riset awal yang dilakukan di CV.Berlian Sari Medan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan terlihat belum tercapai secara maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil kerja yang belum dapat mencapai target perusahaan secara

maksimal, terjadinya penurunan target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan di CV.Berlian Sari Medan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan terlihat belum maksimal yang dapat dilihat dari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan beberapa karyawan memiliki tingkat sikap kerja yang menurun menyebabkan terhambatnya proses produksi dan menurunkan kinerja yang berdampak kurang baik bagi perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya sikap kerja. Menurut Mangkunegara (2013:97) sikap kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif

Sikap kerja merupakan suatu hal yang penting dan mendasar dalam terlaksananya kegiatan suatu organisasi. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki sikap kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan sikap kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan instansi tercapai.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan di CV.Berlian Sari Medan mengenai sikap kerja yaitu ada beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang menurun. Hal terlihat dari absensi yang menunjukkan beberapa karyawan yang tingkat kedisiplinan yang menurun seperti datang tidak tepat waktu saat jam kerja. sikap yang rendah akan menyebabkan terlambatnya tingkat produksi dan akan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun.

Kemudian faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja yaitu motivasi. Menurut Hasibuan (2013:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan di CV.Berlian Sari Medan diperoleh mengenai motivasi yaitu perusahaan kurang memperhatikan motivasi terhadap karyawannya. Motivasi yang diharapkan oleh karyawan yakni seperti pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin atau prestasi yang cukup baik bagi perusahaan.

Seperti yang telah diuraikan di atas, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Namun pada kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Berlian Sari Medan”**

1.2. Identifikasi Masalah.

Beberapa masalah yang terjadi sehubungan dengan pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Berlian Sari Medan, diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya kerja karyawan yg belum optimal
2. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan

3. Rendahnya Kerja Karyawan

1.3. Batasan Masalah.

Terdapat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti hanya memfokuskan penelitian pada tiga variabel independen yaitu sikap kerja dan motivasi kemudian satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.

1.4. Rumusan Masalah.

Melihat dari uraian latar belakang masalah yang telah ungkapkan di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap karyawan
3. Bagaimana pengaruh sikap dan motivasi terhadap kinerja karyawan

1.5. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Berlian Sari Medan.

1.6. Manfaat Penelitian.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan masukan-masukan dalam pengembangan ilmu dan strategi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia CV.Berlian Sari Medan yang relevan yang berhubungan dengan sikap dan motivasi Terhadap Kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, menjadi bahan uji petik dan sebagai bahan pembandingan terhadap kebijakan-kebijakan organisasi lebih lanjut serta dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi CV.Berlian Sari Medan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi real variabel-variabel yang diteliti untuk dapat dijadikan sebagai bahan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV.Berlian Sari Medan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu permasalahan utama pada sebuah organisasi sebab tercapai atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja yang dicapai oleh para karyawan. Selanjutnya para karyawanlah yang akan menentukan sumber daya yang lain seperti mesin, peralatan, gedung, uang, bahan baku dan lainnya dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan organisasi.

Menurut Noor (2013:271) menyatakan bahwa Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Selanjutnya Menurut Wibowo (2012:4) mengatakan, Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2014:2016) mengungkapkan : Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, jika kinerja baik maka tujuan organisasi akan terlaksana dengan baik juga.

2.1.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno (2011, hal 196), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilainya, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
4. *Training dan Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career Planning dan Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies dan Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8. *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
9. *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.

10. *Feedback*. Umpan balik bagi karyawan perusahaan.
11. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
12. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
13. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
14. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
15. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
16. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
17. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Sedangkan menurut Fathoni (2010, hal 242) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang

2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan

Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu

3. Untuk kepentingan mutasi pegawai

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.

4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan

Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

5. Membantu para pegawai menentukan rencana karir

Dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Penting bagi setiap organisasi atau perusahaan menjaga dan mengevaluasi kinerja dari setiap pegawai agar dapat selalu mencapai tujuan yang diharapkan baik dimasa sakarang maupun dimasa yang akan datang.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

tercapai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menggapai situasi kerja motivasi kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Visi dan Misi Kantor/Instansi Pemerintahan.

3. Faktor Sikap

Sikap adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Kantor/Instansi, yang ada dalam diri Pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Kantor/Instansi pemerintahan.

Sedangkan Menurut Mahmudi (2015, ha 21) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor team, meliputi;/ kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, sererataan, dan kekompakkan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi

Seperti kemampuan, motivasi, disiplin, personal, kepemimpinan, team, dan system. Faktor-faktor tersebut menentukan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) ada beberapa indikator kinerja yakni sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan ketepatan waktu kerja, kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014,hal 15) kinerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemdanulan dalam pekerjaan. Indikator kinerja digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, komunikasi, kemampuan dan inisiatif.

2.1.2. Sikap Kerja

2.1.2.1. Pengertian Sikap Kerja

Sikap pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan

dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Sehingga seseorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa sikap kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempeteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya Rivai (2014:444) menyatakan sikap kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian menurut Siagian (2011:305) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Stress Kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2.Faktor yang Meempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) adapun faktor yang mempengaruhi Sikap kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya sikap kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kemudian menurut Siagian (2011:305) sikap kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Stress Kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3. Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut (Siswanto 2010) menyatakan bahwa faktor-faktor dari sikap kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya

tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2.3. Indikator Sikap Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) adapun indikator sikap kerja antara lain sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak

terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat sikap kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat sikap pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat sikap kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Agustini (2011:73) Hamali (2018:248) menyatakan indikator yang mempengaruhi tingkat sikap karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.2.4. Pendekatan Sikap Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:130) ada tiga pendekatan sikap kerja yaitu pendekatan sikap kerja modern, sikap kerja dengan tradisi, dan sikap kerja bertujuan.

1. Pendekatan Sikap Modern

Pendekatan sikap modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini beransumsi:

- a) Sikap modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kasalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Sikap dengan Tradisi

Pendekatan sikap dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini beransumsi:

- a) Kesikapan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Sikap adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.

- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlakukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat

3. Pendekatan Sikap Bertujuan

- a) Sikap kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b) Sikap bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c) Sikap ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d) Sikap pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab hal tersebut dapat menjadi salah satu penentu jalan tidaknya pekerjaan yang diberikan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di Organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2014:837) mendefinisikan bahwa, Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Wibowo (2012:323) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam proses pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi, motivasi sangatlah dibutuhkan oleh setiap individu di dalamnya karena memberikan tujuan dan manfaat yakni semangat bagi mereka.

Menurut Hasibuan (2013:146) motivasi memberikan beberapa tujuan dan manfaat yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Suwatno (2011:47) adapun tujuan dan manfaat motivasi diantaranya sebagai berikut

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifan pengadaan pegawai
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

Dengan demikian, motivasi sangat bermanfaat bagi pertumbuhan semangat kerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.3.Faktor-factoryang mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah pendorong dan pemberi semangat bagi setiap pegawai yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Edy Sutrisno (2014:116) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain .

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk memiliki

Keinginan u

ntuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain; penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal.

a. Kondisi lingkungan kerja

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

b. 0Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing pegawai, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pegawai.

Sedangkan menurut Priansa (2011:220)ada beberapa factor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8. Kondisi Lingkungan.

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun luar diri individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri pada individu tersebut.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah alat ukur atau parameter untuk menilai apakah motivasi yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2013:111) mengungkapkan motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja
8. Pemanfaatan waktu

Sedangkan menurut Riduwan, (2012:66) motivasi dapat diukur dari indikator yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/Upah yang layak, diukur menggunakan gaji yang diberikan kepada pegawai memadai dan sesuai dengan standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, diukur dari pemberian bonus diwaktu-waktu tertentu, guna rangsangan kerja, dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan harga diri, diukur dari kondisi kerja yang kondusif, kenaikan pangkat, dan kesamaan hak antar pegawai.
4. Memenuhi kebutuhan rohani, diukur dari kebebasan dalam menjalankan syariat agama, penyelenggaraan ibadah, dan saling menghormati antar kepercayaan.
5. Menempatkan pegawai di tempat yang sesuai, diukur dengan penyeleksian sesuai kebutuhan, memperhatikan pendidikan, kemampuan, dan pengalaman.
6. Timbul rasa aman dimasa depan, seperti memberikan jaminan hari tua, pemberian rumah dan mendapatkan dana pensiun.
7. Memperhatikan tempat kerja, diukur dari kenyamanan di tempat kerja, penerangan yang cukup, terhindar dari polusi dan bahaya.
8. Menciptakan persaingan sehat, diukur dari produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir, pemberian bonus, kinerja pegawai, penghargaan, dan hukuman.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk mendukung penelitian yang dilakukan mengenai variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian. Penelitian tentang pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, adapun penelitian-penelitian tersebut yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Sumber
1	Retno Dwi Anggraeni (2018)	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Di Kecerdasan Emosional Karyawan Pada CV. Allsolutions Surabaya.	Hasil Penelitian Membuktikan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di CV. Allsolutions Surabaya.	Jurnal Penelitian Manajemen Terapan
2.	Resky safitri (2021)	Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan di yayasan melati anak bangsa martapura	Hasil penelitian membuktikan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di yayasan melati	Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan
3	Gultom (2014)	Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan gas negara (persero) tbk medan	Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Manajemen & Bisnis
4	Hidayat (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUUMM.	Jurnal Ilmu Manajemen
5	Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Humaniora

Sumber data : dikelola oleh peneliti 2022

2.3. Kerangka Konseptual

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan di atas dengan permasalahan yang diungkapkan, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sikap kerja merupakan sikap dari seseorang atas kesukarelaan dalam mematuhi peraturan serta menaati seluruh norma-norma sosial yang ada pada perusahaan. Seseorang yang memiliki sikap sukarela menaati semua peraturan dan secara sadar akan tugas dan tanggung jawabnya adalah sikap sadar akan pentingnya sikap kerja.

Sutrisno (2014:87) mengungkapkan bahwa sikap karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki dan Suprajang (2017) dan Liyas (2018) menyatakan bahwa Sikap berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variable kedisiplinan mempunyai peranan

yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Agar tercapainya kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mampu menggerakkan karyawannya untuk bisa bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan yang tentunya bertujuan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk dapat menggerakkan setiap karyawan yakni

dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan.

Sutrisno (2014:87) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gultom (2014) dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

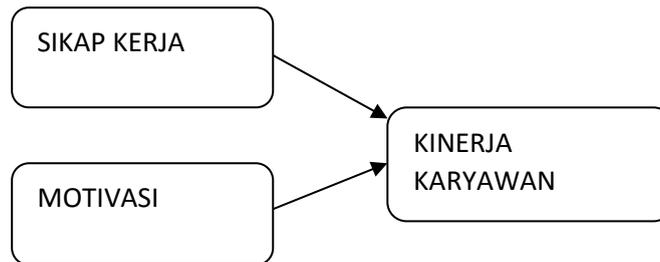
3. Pengaruh Sikap Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap kerja dan motivasi bisa menjadi kombinasi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu menciptakan motivasi seperti pemberian benefit atau penghargaan kepada setiap karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka setiap karyawan akan berlomba untuk bisa menjadi karyawan yang tingkat disiplin yang tinggi dengan adanya motivasi tersebut. Dengan adanya tingkat sikap yang tinggi tentunya akan menciptakan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) dan J. S. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa Secara simultan diketahui sikap kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi pada suatu perusahaan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Begitu juga dengan disiplin

apabila perusahaan meningkatkan sikap kerja terhadap karyawan maka kinerja akan ikut meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan CV.Berlian Sari Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Berlian Sari Medan
3. Ada pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

CV.Berlian Sari Medan