

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan saat ini di kota Medan, khususnya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kekuatan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi pernyataan ini di dukung oleh (Hilmawan, 2019:167). Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari hari ke hari menurut (Nata & Reza, 2017:17).

Perusahaan harus dapat mengetahui cara-cara di mana perusahaan dapat meningkatkan salah satunya dengan memotivasi karyawan itu sendiri. Motivasi sangat penting diperhatikan oleh perusahaan yang ingin setiap karyawannya berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang besar dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya menurut (Siagian, 2018:51).

Motivasi diciptakan oleh seorang individu atau pemimpin untuk menciptakan pula hasil yang lebih maksimal nantinya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan di tempat kerja, sehingga membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan kenyamanan di lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melakukan tugasnya dengan tepat sesuai tujuan yang di tetapkan oleh sebuah perusahaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana, 2020:210).

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merespons dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan merespons dengan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Studi sebelumnya yang membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah menyebabkan

kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari disiplin karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Pramularso, 2017:171) menyatakan bahwa Disiplin kerja bagian dari sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku karyawan dapat digunakan sebagai titik acuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan bagi karyawan tersebut. Jika karyawan tidak disiplin, mereka secara akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan karyawan yang lainnya, seharusnya pekerjaan harus diselesaikan hari ini, dan ternyata masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Didalam peraturan ini diharapkan dapat berjalan dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Masih menurut (Siagian, 2018:51) Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin diukur dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan disertai aturan-aturan perusahaan.

Masalah dalam kinerja karyawan salah satunya kurangnya keterbukaan diperusahaan, mulai dari masalah yang telah terjadi, dampak dari masalah hingga keputusan yang diambil untuk menyelesaikannya. Karyawan akan menebak masalah yang terjadi dalam perusahaan, sehingga muncul rumor bahwa citra perusahaan rusak. Pemimpin yang tidak bijaksana dalam berperilaku terhadap karyawan dapat mengalami kurangnya motivasi dari pemimpin. Pemimpin yang tidak memberi karyawan berdasarkan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan tidak memiliki terhadap pekerjaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana, 2020:215).

Pengembangan lembaga penelitian karet diawali dari pembentukan Buitenzorg Botanic Garden di Bogor, Jawa Barat pada tahun 1890-an, yang mulai melakukan penelitian tanaman perkebunan antara lain: the, kopi, tembakau, dan karet. Selanjutnya, sejak tahun 1900-an dibentuk lembaga-lembaga penelitian perkebunan diberbagai daerah dengan masing-masing mandate komoditas, antara lain:”Algemeen Proefstation voor Thee” di Bogor (1916),

“Proefstation voor Rubben” di Bogor (1915), and “Besoeikisch Proefstation” di Jember (1912). Pada tahun 1933 berbagai lembaga penelitian perkebunan yang ada disatukan kedalam pusat penelitian perkebunan “Centrale Proefstation Vereniging” (CPV) sebagai berikut: “Proefstation der CPV” Bogor, “Proefstation der CPV” Malang, “Proefstation der CPV” Jember. Pada perkembangan selanjutnya, ketiga lembaga penelitian tersebut digabung menjadi satu lembaga penelitian perkebunan saja yaitu ‘Proefstation der CPV’ yang berkedudukan di Bogor.

Setelah proses pengambil lahan dari pemerintah-pemerintah Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1957, maka “Proefstation der CPV” di Bogor, maka diubah namanya menjadi Balai Penyelidikan Perkebunan Besar berkedudukan di Bogor dengan cabangnya di Jember, dan “Indonesisch institute vor Rubber Onderzoek” stichting (NIRO Stichting) menjadi Balai Penyelidikan dan Pemakai Karet. Kedua Balai Penyelidikan tersebut tergabung menjadi Balai Penelitian Perkebunan Bogor pada tahun 1968.

Setelah terbentuknya Asosiasi Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Indonesia (AP3I), nama Balai Penelitian Perkebunan Bogor diubah menjadi Pusat Penelitian Perkebunan Bogor pada tahun 1989. Tugas pokok Publitsun Bogor antara lain melakukan penelitian rintisan untuk semua jenis komoditi perkebunan tradisional yaitu: karet, kelapa sawit, kelapa, kopi, kakao, the dan kina.

Lembaga penelitian perkebunan lain yang melaksanakan penelitian karet pada masa lampau adalah: Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Tanjung Morawa (P4TM), di Sumut (berdiri tahun 1968), Balai Penelitian Sungei Putih (berdiri tahun 1981) di Sumut, Balai Penelitian Sembawa di Sumsel (1981), dan Research Center Getas (RC) Getas di Jawa Tengah (1968). Setelah terbentuknya Asosiasi Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Indonesia (AP3I) pada tahun 1987, maka sejak tahun 1989, keempat Lembaga Penelitian Karet tersebut di ubah menjadi: Pusat Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Tanjung Morawa (P4TM), Pusat Penelitian Perkebunan Sungei Putih, Pusat Penelitian Sembawa dan Pusat Penelitian dan Perkebunan Getas.

Pada proses selanjutnya, terjadi proses transformasi lembaga dari Asosiasi Penelitian dan pengembangan perkebunan Indonesia (AP3I) menjadi lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LPRI) pada tahun 1992. Sejak terbentuknya LPRI tersebut, ke empat Pusat Penelitian Perkebunan (Puslitbun) yang mempunyai mandat penelitian komoditas karet

tersebut di atas dikoordinasikan kedalam lembaga Pusat Penelitian Karet yang berkedudukan di Sungei Putih (Sumut). Selain itu, bagian Pascapanen Karet di Publitsun Bogor kemudian dipindahkan ke Puslit Karet, sehingga struktur dan unit kerja Puslit Karet sejak 1992 adalah sebagai berikut:

- Puslitbun Sungei Putih menjadi Pusat Penelitian Karet Sungei Putih
- Puslitbun Sembawa menjadi Balai Penelitian Sembawa, sekarang menjadi Pusat Penelitian Karet Sembawa
- Puslitbun Getas menjadi Balai Penelitian Getas
- Bagian Pascapanen Karet Puslitbun Bogor menjadi Balai Penelitian Teknologi Karet Bogor

Sejak tahun 2003, Kantor Pusat Penelitian karet pindah ke Tanjung Morawa, Sumut, sehingga Puslit Karet Sei Putih menjadi Balai Penelitian Sungei Putih. Selanjutnya, pada bulan April 2011 Kantor Pusat Penelitian Karet dipindah ke Bogor dan diintegrasikan ke dalam Balai Penelitian Karet Bogor. Pada September 2019 Kantor Pusat Penelitian Karet berpindah ke Sembawa sehingga Balai Penelitian Sembawa menjadi Pusat Penelitian Karet Sembawa. Unit kerja di bawah Pusat Penelitian Karet Sembawa adalah: Balai Penelitian Sungei Putih (Sumatera Utara), Balai Penelitian Karet Bogor (Jawa Barat), dan Balai Penelitian Getas (Jawa Tengah).

Pusat Penelitian Karet Sembawa adalah salah satu unit kerja dari PT. Riset Perkebunan Nusantara (PT. RPN), yang merupakan transformasi dari Lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LRPI) sejak Desember 2009. Pulit Karet Sembawa mempunyai mandat utama melaksanakan penelitian dan pengembangan komoditas karet.

Berdasarkan uraian Latar Belakang tersebut maka dari itu melihat segala latar belakang masalah yang ada penulis ingin menarik judul serta melakukan penelitian di PT.RPN (Riset Perkebunan Nusantara) yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT.RPN (Riset Perkebunan Nusantara) Unit Riset Sungei Putih”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan kurang tepat pada waktunya.
2. Masih adanya karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinanya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk mengetahui perluasan masalah dalam penelitian ini maka dilakukan pembahasan berikut: Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara), maka ditemukan berbagai masalah yang muncul berdasarkan fenomena yang teradapat dalam perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kinerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah dalam penelitian ini maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kinerja pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara).
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kinerja pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara).
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kinerja pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara).

2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara).
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi ilmiah penelitian ini dapat digunakan bagi kepala kantor PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara) Sungei Putih untuk mengetahui tingkat kepuasan kinerja karyawan.
2. Dari segi praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara) Sungei Putih.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1. Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motif sering kali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga Motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu melakukan tujuan tertentu. (Moch. As`ad 1995 : 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implicit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat, dan koreksi jika diperlukan. (Sondang P. Siagian, 1985 : 129). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat seorang individu yang merangsang untuk melakukan suatu tindakan. (Winardi, 2000 : 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987 : 132). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu Motivasi merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Telah lama kita mengetahui bahwa manusia adalah makhluk social. Sebagai makhluk social dia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2.1.2 Teori Motivasi Hieginie

Federick Herzberg mengembangkan teori dua faktor, kedua faktor tersebut disebut ketidakpuasan (*dissatisfiers*) dan kepuasan (*satisfiers*) atau hygiene motivator atau faktor intrinsik-

ekstrinsik. Hasil penelitian Herzberg menyangkut teorinya ada dua kesimpulan: pertama, ada seperangkat kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan di antara pegawai jika kondisi ini tidak terpenuhi. Jika kondisi ini terpenuhi, hasilnya tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi inilah yang disebut dengan ketidakpuasan atau hygiene karena dibutuhkan paling tidak mempertahankan tingkat no dissatisfaction meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas supervise teknis. Kedua, Seperangkat kondisi intrinsic si pekerja jika bisa membangun tingkat motivasi yang kuat yang hasilnya adalah kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak terpenuhi, maka pekerjaan tidak terbukti memiliki kepuasan yang tinggi. Faktor ini disebut kepuasan atau motivator yang meliputi achievement, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan tumbuh. Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara seperangkat faktor terpisah menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja dan Ketidakpuasan kerja tindakan independent satu sama lain.

Teori dua faktor membedakan antara:

1. Motivator (misalnya menantang kerja, pengakuan prestasi seseorang, tanggung jawab, kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berarti, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, rasa penting untuk sebuah organisasi) yang memberikan kepuasan positif yang timbul dari kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri seperti pengakuan, prestasi atau pertumbuhan pribadi.
2. Faktor Hygienic (misalnya status, keamanan kerja, gaji, tunjangan, kondisi kerja, gaji yang baik, membayar asuransi, liburan) yang tidak menimbulkan kepuasan positif atau menimbulkan motivasi yang lebih tinggi meskipun hasil ketidakpuasan dari ketidakhadiran mereka. Istilah "Hygienic" digunakan dalam arti bahwa ini adalah faktor pemeliharaan. Ini adalah ekstrinsik untuk pekerjaan itu sendiri dan mencakup aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, praktik pengawasan atau upah/gaji. Herzberg sering menyebut faktor higienis sebagai "KITA" faktor yang merupakan akronim untuk "kick in the ass (menendang pantat)", prosen pemberian insentif atau ancaman hukuman untuk membuat seseorang melakukan sesuatu.

Empat Kemungkinan Kombinasi Menurut Teori Dua Faktor

1. Hyginie tinggi + Motivasi tinggi: situasi yang ideal dimana karyawan sangat termotivasi dan memiliki beberapa keluhan.
2. Hyginie tinggi + Motivasi rendah: karyawan memiliki beberapa keluhan tetapi tidak sangat termotivasi. Pekerjaan ini dipandang sebagai gaji.
3. Hyginie rendah + Motivasi tinggi: Karyawan memiliki motivasi tinggi namun memiliki banyak keluhan. Sebuah situasi dimana pekerjaan yang menarik dan menantang tapi dan kondisi kerja yang tidak memuaskan.
4. Hyginie rendah + Motivasi rendah: ini adalah situasi terburuk dimana karyawan tidak termotivasi dan memiliki banyak keluhan.

Teori Herzberg berkonsentrasi pada pentingnya pekerjaan faktor internal kekuatan memotivasi karyawan. Dia dirancang untuk meningkatkan pengkayaan pekerjaan bagi karyawan. Herzberg ingin menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil bagian dalam perencanaan dan mengevaluasi pekerjaan mereka. Dia menyarankan untuk melakukan hal berikut ini:

- Menghapus beberapa manajemen control atas karyawan dan meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab mereka memiliki lebih dari pekerjaan mereka. Pada gilirannya akan meningkatkan imbalan otonom karyawan.
- Membuat unit kerja lengkap dan alami bilamana memungkinkan. Sebuah contoh akan memungkinkan karyawan untuk membuat unit atau bagian, bukan hanya memungkinkan mereka membuat bagian dari itu.
- Memberikan umpan balik regular dan terus menerus pada produktivitas dan prestasi kerja langsung kepada karyawan bukan melalui pengawas.
- Mendorong karyawan mengambil tugas-tugas baru dan menantang dan menjadi ahli pada tugas.

2.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengada karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Wahdjosumidjo dan Sunyoto (2018 : 12) Faktor-faktor motivasi yakni:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan motivasi kerja menjadi dasar peningkatan kinerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik. Perusahaan harus terlebih dahulu menentukan apa tujuan utama dalam perusahaan. Dengan adanya tujuan yang baik tersebut membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan bagaimana untuk mengembangkan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Indikator-indikator motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut (Setiawan & Mulyapradana, 2019) yakni:

1. Perilaku karyawan
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
3. Kegigihan karyawan
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi (Susmiati dan Jajuk, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan
Motivasi atas prestasi kerja umumnya terpengaruh oleh lingkungan sosial layaknya keluarga, orang tua, dan teman.
2. Konsep Diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin
Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulintas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi
Motivasi karyawan meningkat apabila mereka merasa diakui oleh pimpinan, rekan sepekerjaan, hingga lingkungan kerja mereka.
5. Cita-cita dan Aspirasi

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

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini mencakup berbagai aspek psikologis karyawan, dimana dengan pertumbuhan pikiran karyawan menjadi pengukurnya.

7. Kondisi Karyawan

Motivasi sangat terpengaruh oleh kondisi jasmani dan rohani karyawan, sehingga pemimpin organisasi perlu lebih peduli dengan kondisi karyawannya.

8. Kondisi Lingkungan

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

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

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

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan menyiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.2 Disiplin

2.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan sesuatu kewajiban perusahaan atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih menigkat dari sebelumnya. Karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada waktu kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntuk karyawan belaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan pada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019 : 332) “maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor atau tempat bekerja dikatakan baik jika sebagai pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh suatu perusahaan. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat kepada karyawan terkait aturan-aturan dan ketentuan yang ada dalam suatu perusahaan.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*” . Dapat diartikan bahwa Disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) “disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”. Nadeak (2020:181) “salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik”.

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis “Disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan, dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Agustini (2019:81) “disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja maupun di mana saja.

2.2.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) ‘tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi.

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa “Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti”:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah berlaku.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai didalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui

kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negative sehingga penyelwengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin dari pegawai. Keberhasilan penerapan kedisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai diinstansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan di maksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memmenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sangksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kerja pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba membantu untuk melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar criteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan Korektif, sesuai aturan yang berlaku.

Tindakan Korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi Korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
 - b. Peringatan tulisan (*written warning*)
 - c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
 - d. Pemecatan (*discharge*)
3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.2.4 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sangksi Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti. Tindakan pendisiplinan hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur kantor tersebut. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral pegawai maupun pelayanan secara langsung, oleh karena itu tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi semua komponen yang terlibat dalam instansi. Sanksi yang telah ditetapkan perusahaan akan efektif bila dilaksanakan tepat sasaran. Pelaksanaan sanksi tepat terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan member gambaran sejauh mana disiplin kerja memberi manfaat bagi pegawai.

Gibson et al dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan kantor

Seperti: Mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

2. Melanggar etika bekerja

Seperti: mengancam pimpinan, pembangkang perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.

3. Merugikan kantor

Seperti: memperlakukan layanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

2.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Singodemijo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada ketidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan kepemimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08:00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seseorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.2.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dijelaskan indicator-indikator disiplin kerja sebagai berikut

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indicator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menentang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan kedisiplinan baik untuk menjalankannya. Tapi jika kerjaan itu diluar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka keseungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka bawahan pun kurang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pemerintahannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membenturkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan atau bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta meningkatkan system.

6. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indicator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi dalam pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan insisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3 Kepuasan Kinerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari beberapa lainnya. Teori ini juga menjadi landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut *two factor theory* mengajurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda yaitu motivators dan hygienic factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygienic* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan Cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang yang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya.

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perusahaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021). Dewi dan Harjono (2019) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hamali (2016), setiap seseorang yang bekerja ingin mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini didukung oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pkerjaanya. Jika sseorang senang terhadap pekerjaanya, maka seseorang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya.

2.3.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja didalam pekerjaan

Kepuasan kerja didalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian hasil kerja, pnempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam

pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sementara itu, (Luthans, 2016) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek-aspek tersebut adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dideskripsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat

sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut (Robbins, 2012) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para pegawai. Bila upah dilihat dari adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli dengan lingkungan kerja baik kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyila langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja,yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja,

keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.3.4 Indikator-indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntun interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervis buruk dapat meningkatkan *turnover* dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan akan rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel sebagai berikut:

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) karyawan

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diansumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara

harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 2.2
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Dhiya Ulha Qiyah, 2021	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
2.	Naisa Laina, 2022	Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo.	Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Noni Yusnita Br. Subakti, 2021	Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.	Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan anatara Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kepala Desa.
4.	Kartika	Pengaruh Motivasi kerja	Regresi	Motivasi kerja,

	Dwi Arisanti, Ariandi Santoso & Siti Wahyuni, 2019	dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Ngajuk.	Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian
5.	Amanda Afriani Tanjung, 2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan kerja pada PT. Mitra Agung Hermes).	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Agung Hermes.
6.	Nugroho Wahyu Triatmojo, 2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Direktorat Jendral Adminitrasi Hukum Umum Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara signifikan pada bagian Direktorat Jendral Administrasi Hukum Umum Kementrian Hukum dan Hak Asasi

				Mnusia.
--	--	--	--	---------

2.3 kerangka konseptual

2.3.1 Hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut (Siti & Haryadi, 2019:52) Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit hal dalam pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Oleh sebab itu, motivasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.

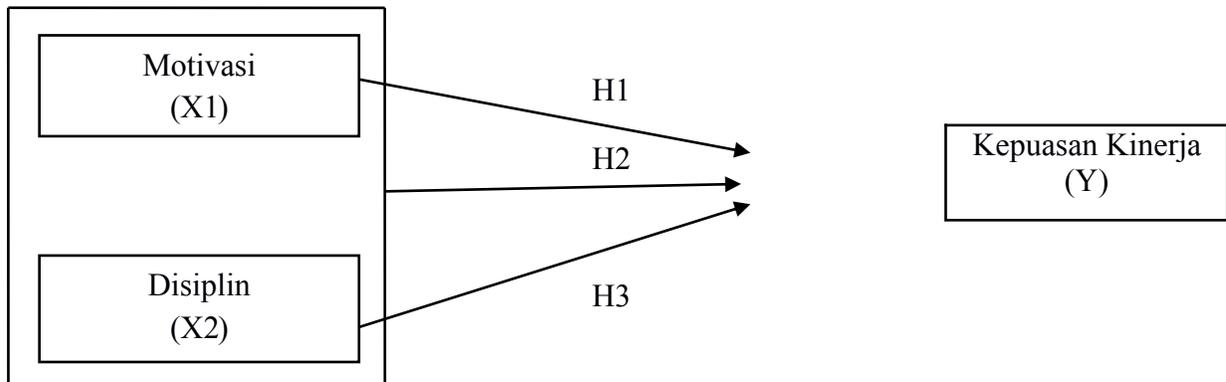
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Susmiati & Jajuk, 2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi.

2.3.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Akri & Robert, 2018:214) Disiplin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan yang dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika organisasi tidak disiplin, maka seorang juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sulit untuk lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut, maka dapat digambarkan pula kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1= Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kinerja

H2 = Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan kinerja

H3 = Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja pegawai PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara)

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja pegawai PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara)

H3 : Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja PT. RPN (Riset Perkebunan Nusantara)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Objek dan Waktu