

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan keahlian menangani cara yang paling umum menggunakan SDM dan aset yang berbeda berhasil dan mahir untuk mencapai satu tujuan.

Suwatno & Priansa (2013:29) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, dan pengendalian.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:1), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Berdasarkan pengertian para ahli SDM di atas, SDM adalah ilmu dan keahlian yang mencirikan hubungan dan pekerjaan siklus untuk menangani berbagai jenis masalah di bidang pekerja, karyawan dan manajer. Serta tenaga kerja lainnya untuk mendukung kegiatan, organisasi, lembaga dan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Filippo B. Edwin (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi teknis.

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan membuat program personalia.

2) Pengarahan (*Direction*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial.

3) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengelola semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika penyimpangan atau kesalahan terjadi, tindakan korektif dan perbaikan rencana diambil.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses merekrut, menyeleksi, menempatkan, mengarahkan, dan melatih untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Pengadaan membantu Anda mencapai tujuan Anda.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan masa depan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian kompensasi langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan. Prinsip kompensasi adalah adil dan setimpal.

4) Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan memadukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan..

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan yang memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai usia pensiun.

6) Pensiun (*Retirement*)

Fungsi ini lebih mungkin ditunjukkan kepada karyawan yang lebih tua yang telah lama bekerja di perusahaan. Tugas utama manajemen tenaga kerja adalah memastikan bahwa karyawan yang keluar menikmati masa pensiun mereka. Dana pensiun itu sendiri dipotong dari pemotongan selama bekerja.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Menurut Hasibuan (2013) peranan manajemen sumber daya manusia antara lain:

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification and job evaluation.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Memprediksi penawaran dan permintaan bakat di masa depan.
- e) penilaian situasi ekonomi secara umum, khususnya perkembangan perusahaan.
- f) Memantau dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan kompensasi dari perusahaan yang sebanding.
- g) Pantau kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
- h) Melakukan pelatihan karyawan, pendidikan dan penilaian kinerja.
- i) Mengelola mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
- j) Siapkan pemberitahuan untuk pensiun dan manfaat uang pesangonnya.

Pekerjaan SDM dianggap penting dalam mencapai tujuan, namun benar-benar menantang dan kompleks untuk berurusan dengan SDM. Spesialis SDM

tidak hanya kompeten dan terampil, namun juga bersemangat dan berprinsip untuk bekerja secara nyata dan mahir.

Keterampilan dan kemampuan seorang karyawan tidak ada artinya kecuali jika diselaraskan dengan etos kerja dan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kemauan dan integritas untuk menghasilkan hasil dan melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Maka karyawan tersebut akan mendapatkan jenjang karir yang baik.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan ialah perilaku organisasi yang secara langsung bekerjasama menggunakan produksi barang atau penyampaian jasa. Data tentang kinerja karyawan sangat penting untuk menilai apakah siklus karyawan yang diselesaikan oleh perusahaan telah mencapai tujuan normal. Secara praktis, bagaimanapun, banyak perusahaan memiliki hampir tidak ada atau hanya data yang tidak konsisten tentang kinerja mereka. Eksekusi adalah konsekuensi dari individu atau pengumpulan kemampuan kerja/latihan dalam suatu perusahaan, tidak sepenuhnya diatur oleh elemen yang berbeda, untuk mencapai tujuan hierarkis dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam organisasi sesuai kewajiban masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak mengabaikan peraturan dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja menyiratkan kemampuan orang atau kelompok untuk melakukan dan menyelesaikan suatu gerakan, sesuai dengan kewajiban untuk menggunakan hasil yang sesuai dengan bentuknya. Hasil adalah pemeriksaan yang dilakukan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang menggunakan norma-norma yang terpengaruh. Kinerja menyiratkan sesuatu yang dicapai dalam suatu perusahaan oleh individu sesuai dengan kewajiban yang diturunkan kepada mereka, baik secara kuantitatif maupun kuantitatif.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mencapai kinerja puncak membutuhkan pola pikir yang positif. Kita wajib mempunyai perilaku optimis kalau mutu hidup serta kehidupan hari besok hendak lebih baik dari hari ini. Furtwengler (2002:79) menyatakan bahwa untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai, perusahaan perlu lebih mengembangkan kinerja. Peningkatan kinerja yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan dalam hal kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat elemen tersebut, terdapat variabel berbeda yang mempengaruhi kinerja pekerja juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor ini berhubungan secara tidak langsung dengan pekerjaan, akan tetapi memiliki dampak yang sama. Menurut Dessler (2015) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi kerja, termasuk akurasi, kelengkapan, keterampilan, dan penerimaan kinerja
- b) Jumlah pekerjaan, termasuk jumlah kinerja dan kontribusi.
- c) Kebutuhan kepemimpinan, kebutuhan saran, panduan, atau perbaikan
- d) Disiplin meliputi kehadiran, sanksi, ketepatan waktu, peraturan, dapat dipercaya atau dapat diandalkan, dan ketepatan waktu.
- e) Komunikasi, meliputi hubungan antara karyawan dan manajer, media komunikasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan, segala jenis ukuran yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan, yang dapat diwakili oleh skala numerik atau setara numerik lainnya.
- b) kuantitas, segala jenis unit pengukuran yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan, biasanya dinyatakan sebagai angka atau setara numerik lainnya.

- c) Efisiensi, Berbagi sumber daya dengan cara yang efisien, cerdas, dan hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, Mematuhi disiplin tenaga kerja, peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika seorang pemimpin mencoba mempengaruhi cara berperilaku orang lain, orang yang bersangkutan harus memikirkan gaya kepemimpinan mereka sendiri. Martoyo (2014:127) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gerakan umum untuk mempengaruhi individu agar perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melengkapi kemampuan kepemimpinannya dan bagaimana dia dilihat oleh orang-orang yang dia coba pimpin atau individu-individu yang melihat dari perspektif eksternal, Robert (1992). James et. Al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah contoh berbeda dari perilaku yang condong ke arah para pemimpin selama waktu yang dihabiskan untuk mengoordinasikan dan memengaruhi pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Setelah mencirikan gaya kepemimpinan, kepemimpinan dicirikan sebagai kapasitas untuk mengoordinasikan, memengaruhi, memberi energi, dan mengontrol orang lain dan bawahan untuk secara sengaja dan tidak terduga melakukan tugas dan mencapai tujuan mereka.

2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut (Sondang P Siagian, dalam Sudaryono, 2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan semacam ini mengumpulkan sekumpulan cara berperilaku atau gaya kepemimpinan yang menekankan sebagai satu-satunya penentu,

penguasa, dan pengelola organisasi dan aktivitas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Hadari Nawawi, dalam Sudaryono, 2014) Pemimpin yang paling menonjol tampil sebagai penguasa tunggal dalam lingkungan organisasinya, yang harus diikuti oleh gaya kepemimpinan atau perilaku serupa oleh kepala posisi yang lebih rendah.

Pihak yang dipimpin lebih banyak dan pihak yang dikendalikan disebut bawahan atau subordinat. Manajer tidak melibatkan bawahan mereka, tidak mengizinkan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak mentolerir penyimpangan. Sedangkan Menurut (Robert T. Golembiewski, dalam Sudaryono, 2014), menyatakan bahwa komando otoritas, berwatak pemusatan otoritas dan pengambilan keputusan pada pimpinan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang demokratis semacam ini tergantung pada arah organisasi dengan individu dari organisasi dan menempatkan individu pada titik fokus inisiatif yang berfokus pada mereka. Cara berpikir berdasarkan popularitas yang mendasari jenis dan gaya kepemimpinan ini adalah untuk memahami dan mengakui bahwa manusia adalah makhluk yang memiliki rasa hormat dan kebebasan yang terhormat serta kebebasan umum yang setara. Menurut (Hadari Nawawi, dalam Sudaryono, 2014) dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis di dalam tipe kepemimpinan yang terdiri dari :

- 1) Mengakui dan menghormati individu dengan beragam kemampuan, termasuk anggota organisasi.
- 2) Menawarkan hak dan kesempatan yang setara kepada setiap orang sebagai makhluk sosial dalam berkomunikasi dan ini diakui dengan setiap pencapaian dalam iklim hierarkis sebagai area lokal kecil.
- 3) Memberikan setiap individu hak dan kesempatan yang sama untuk mengembangkan berbagai keterampilan sambil menghormati nilai dan norma sebagai entitas normatif dalam lingkungan organisasi tertentu.
- 4) Mengembangkan dan memupuk kehidupan yang khas melalui upaya terkoordinasi yang memandang, menghargai, dan menganggap kualitas dan kekurangan setiap orang sebagai individu dari pergaulan.

- 5) Memperlakukan setiap individu secara setara sebagai anggota organisasi (jujur dan sportif) agar dapat berkembang dan berkembang dalam persaingan yang sehat dan sehat.
- 6) Berbagi tugas dan tanggung jawab yang sama dalam menjalankan hak masing-masing untuk mencapai hidup berdampingan yang harmonis.

Gaya Kepemimpinan Karismatis

Menurut Robbins (Sudaryono, 2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan karistik adalah kapasitas kepemimpinan yang luar biasa atau berani dalam memperhatikan cara-cara tertentu dalam berperilaku. Nawawi (Sudaryono, 2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik memiliki daya tarik yang menarik (*attractive impact*) pada individu yang dipimpinnya. Mentalitas kemauan dan kesungguhan ini memiliki kekuatan yang menawan, sebagai pribadi yang terpuji dalam pengabdian kepada umat manusia atau agama yang dikomunikasikan melalui organisasi tidak hanya kepada individu-individu dari perkumpulan, tetapi juga kepada banyak orang, individu yang membutuhkannya. Gaya kepemimpinan yang menawan memiliki area kekuatan kekuasaan, memiliki keberanian yang tinggi dan posisi yang kokoh dalam mewujudkan kepercayaan dan idealitasnya.

Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Menurut (Sondang P. Siagian, dalam Sudaryono, 2014) mengatakan bahwa tipe kepemimpinan paternalistik banyak terdapat pada masyarakat tradisional, agraris. Popularitas pemimpin paternalistik disebabkan oleh :

- (a) kuatnya ikatan primordial
- (b) *extended family system*
- (c) kehidupan masyarakat yang kumunalistik
- (d) peran adat istiadat yang sangat kuat dalam masyarakat
- (e) hubungan pribadi dan rasa hormat yang tinggi pada orang tua.

Pemimpin patriarki juga dikatakan tidak mementingkan diri sendiri, berfokus pada kesejahteraan, dan memprioritaskan kebaikan bersama. Gaya atau perilaku kepemimpinan patriarki dilihat dari perspektif kepemimpinan protektif tradisional termasuk dalam tipe kepemimpinan otoriter karena anggota suatu organisasi harus

mengikuti semua aturan yang ditetapkan oleh pemimpin. Persepsi pemimpin patriarki tentang peran mereka dalam kehidupan organisasi dibentuk oleh keinginan eksplisit mereka untuk bertindak sebagai ayah pelindung dan layak digunakan sebagai tempat untuk bertanya dan menerima arahan meningkat. Dilihat dari perkembangan dan kemajuan kehidupan sosial, kepemimpinan paternal telah menjadi tipe kepemimpinan yang demokratis karena pemimpin tidak mementingkan diri sendiri dan merupakan tempat di mana anggota organisasi dapat mengajukan pertanyaan, terutama dengan mengajukan pertanyaan kepada anggota organisasi. Organisasi cenderung untuk mengkomunikasikan ide, inisiatif dan kreativitas.

Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez-Faire*).

Jenis gaya kepemimpinan ini pada dasarnya menyiratkan bahwa individu dari organisasi dapat menentukan pilihan secara mandiri, atau menyelesaikan tugas utama mereka yang terpisah sebagai fitur dari tugas utama organisasi, hingga tingkat yang paling ekstrem yang dapat dibayangkan. Pemimpin mungkin memberikan diri mereka sendiri sebagai penasihat bila diperlukan atau disebutkan menurut (Hadari Nawawi, dalam Sudaryono, 2014) menyatakan bahwa jenis gaya kepemimpinan ini adalah sesuatu yang bertentangan dengan jenis gaya kepemimpinan diktator, terlepas dari kenyataan bahwa itu tidak setara atau tidak konsisten atau bukan kepemimpinan aturan mayoritas pada batas yang paling minimal. Kepemimpinan dilakukan tanpa mengontrol atau tanpa melakukan tindakan apapun dalam mempengaruhi pertimbangan, sentimen, cara pandang dan perilaku individu dari perkumpulan.

Persepsi pemimpin *laissez-faire* adalah bahwa anggota organisasi adalah orang-orang dewasa yang mengetahui apa tujuan dan sasaran organisasi, apa yang ingin dicapai, dan tugas apa yang diperlukan. berjalan dengan lancar dengan sendirinya. Itu dilakukan oleh setiap bagian dan tidak memerlukan mediasi kepala yang teratur dalam kehidupan organisasional. Jadi, seorang pemimpin *laissez-faire* perusahaan bebas melihat pekerjaannya sebagai polisi lalu lintas. Berharap bahwa orang-orang organisasi cukup dewasa untuk mengikuti aturan permainan, pemimpin *laissez-faire* bebas memilih pekerjaan yang tidak terlibat, memungkinkan organisasi untuk bergerak dengan kecepatannya sendiri tanpa

secara mendasar mengganggu cara kerja organisasi harus dijalankan atau digerakkan.

3. Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut (Martoyo, 2015:497-498) indikator gaya kepemimpinan diantaranya:

- Kemampuan analitis
Kemampuan untuk memecahkan situasi dalam jangkauan dengan hati-hati, berpengalaman dan konsisten, merupakan hal yang penting bagi seorang pemimpin yang berhasil.
- Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, arahan, aturan, nasihat, seorang pemimpin harus mendominasi tata cara berkomunikasi.
- Keberanian
Semakin tinggi situasi individu dalam pergaulan maka ia ingin memiliki ketabahan yang lebih menonjol dalam menyelesaikan kewajibannya.
- Kemampuan mendengar
Memiliki pilihan untuk memperhatikan anggapan dari bawahan kepada bawahan tidak hanya diberikan tugas tetapi berdiri dengan mendengarkan proses pemikiran bawahan mereka.
- Ketegasan
Ketegasan dalam mengelola bawahan dan mengelola kerentanan sangat penting bagi para pemimpin

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Simamora (2011) menyatakan bahwa disiplin adalah metodologi yang memperbaiki atau menghukum bawahan karena mengabaikan aturan atau prosedur, sehubungan dengan cara karyawan yang tidak pantas dalam berperilaku mengganggu atau kinerjanya tidak dapat diterima oleh perusahaan. Disiplin adalah manajemen diri dan perilaku karyawan yang terkoordinasi, yang menunjukkan adanya kelompok kerja yang tulus dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesiapan

individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi yang berlaku. Kesadaran adalah mentalitas seseorang yang dengan sengaja mematuhi setiap pedoman dan mengetahui kewajiban dan kewajibannya, sehingga ia akan mematuhi/melaksanakan seluruh tanggung jawabnya dengan baik, tidak diintimidasi. Sedangkan yang dimaksud dengan kesiapan adalah watak, tingkah laku dan kegiatan individu sesuai dengan pedoman organisasi, terlepas dari apakah tertulis atau tidak.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh atasan untuk berbicara dengan bawahan sehingga mereka akan mengubah cara berperilaku serta bekerja untuk membangun kesadaran dan keinginan untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan (Rivai, 2011). Pada dasarnya, disiplin kerja harus senantiasa menjadi komponen dari seluruh SDM dalam suatu organisasi. Karena dengan disiplin yang baik, segala sesuatunya dapat berjalan secara positif dan tujuan dapat tercapai dengan baik. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Evanita (2013), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- a. Menunjukkan kesetiaan dan ketaatan pada aturan yang mengatur organisasi.
- b. Menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan pada norma-norma yang mengatur organisasi.
- c. Menunjukkan kesetiaan dan kekuatan dalam menjalankan perintah pemimpin.

3. Indikator Displin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

a. Kehadiran

Ini adalah penanda dasar untuk mengukur disiplin, dan karyawan dengan disiplin kerja rendah biasanya terbiasa terlambat.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Ini tercermin dalam area tanggung jawab karyawan untuk tugas yang diberikan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Seorang karyawan yang waspada selalu bekerja dengan hati-hati, penuh perhitungan dan hati-hati, selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas atau berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan. Karena ini merupakan bentuk tindakan disipliner, maka tindakan tersebut secara etis sebagai wujud dari disiplin kerja karyawan.

E. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas manusia bermacam-macam, dan salah satu aktivitas saat ini adalah bekerja. Bekerja berarti menyelesaikan pekerjaan yang ditutup dengan pekerjaan yang dapat dihargai seseorang. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang seharusnya dipenuhi.

Kepuasan pekerjaan adalah iklim mental dari perasaan yang luar biasa atau buruk tentang pekerjaan mereka (Davis, Keith, 1985). Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Rosidhi (1999) mencirikan kepuasan kerja sebagai sumber perspektif untuk arah kuat karyawan terhadap bagian mereka dalam posisi yang mereka pegang saat ini.

Pandangan yang menggembirakan terhadap pekerjaan dapat dengan serius dikomunikasikan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan kekecewaan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Smith & Kendall (1963) yang masuk akal bahwa kepuasan kerja adalah sentimen karyawan tentang pekerjaannya. Secara langsung, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang memaksa individu membutuhkan dan mengambil bagian dalam pekerjaan mereka. Menurut Robin dalam Siahaan, E.E. Indra, Hary dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang pada dasarnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah: faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, keadaan kerja, serta rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promisi dan dengan kompensasi. Smith, Kendall dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) menemukan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi di mana seorang individu merasa cukup senang dengan pekerjaannya, manajer, lingkungan kerjanya, dll. Porter dan Lawler seperti yang dikutip dalam Bavendam, J. (2000) telah membuat beberapa garis besar kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai reaksi individu yang dekat dengan rumah terhadap kondisi kerja mereka.

Kepuasan kerja bersifat berlapis-lapis, sehingga pemenuhan pekerjaan dapat mengacu pada mentalitas umum (kepuasan umum) atau menyinggung aspek tanggung jawab seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang merasa tidak puas terhadap salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis, Keith. 1985) Hasil dari kepuasan kerja dapat melalui perluasan atau pengurangan eksekusi pegawai, pergantian pekerja (turnover), pembolosan, atau pencurian. (Davis, Keith. 1985).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan membutuhkan keahlian khusus sesuai bidangnya masing-masing. Kepuasan kerja meningkat atau menurun tergantung pada kesulitan tugas dan rasa keterampilan individu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas.

- b) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik senang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan tidak hanya dipandang sebagai atasan, tetapi juga sebagai ayah, ibu, dan sahabat.
- c) Pegawai (pekerja) adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pekerja dengan atasannya dengan pekerja lain, baik dalam jenis pekerjaan yang sama maupun dalam jenis pekerjaan yang berbeda.
- d) Promosi (*promotion*) adalah faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk kemajuan karir selama bekerja.
- e) Gaji atau upah (*pay*) merupakan faktor dalam memenuhi kebutuhan seorang pekerja, baik dianggap berharga atau tidak.

3. Indikator kepuasan kerja

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu:

- Upah
- Promosi
- Supervise
- Benefit
- Contingent rewards

F. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan juga dapat berfungsi sebagai dampak positif atau dapat menjadi penghalang dan mengurangi kinerja karyawan (Ahmad Syafi'I Syakur, 2015). Sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih lanjut, gaya kepemimpinan adalah metode di mana pemimpin berkolaborasi dengan bawahan untuk mencapai tujuan atau fokus yang telah menjadi tanggung jawab bersama. (Pawirosumarto, S., 2016).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan perusahaan umumnya berdampak pada produktivitas karyawan karena gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan berdampak pada efektivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Pada penelitian yang dilakukan Mungunsong (2009) dalam (Anggaraeni & Raharja, 2018) pemimpin perempuan pengusaha dari 4 kelompok etnis (Bali, Jawa, Minang dan Batak) menurut persepsi bawahannya memiliki efektifitas yang tinggi dalam kepemimpinannya. Pada penelitian yang dilakukan (Nezih Metin Özmutf, 2015) Dinyatakan bahwa kualitas pemimpin wanita yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pembangunan dapat mempengaruhi pelaksanaan bisnis organisasi secara positif.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja adalah disposisi memperhatikan prinsip-prinsip dan pedoman organisasi, yang berada di karyawan yang membuatnya dengan sengaja menyesuaikan diri dengan standar dan pedoman organisasi (Edy Sutrisno, 2014:87).

Disiplin kerja ialah salah satu dimensi untuk penilaian prestasi kerja. Orang yang bisa menampilkan perilaku disiplin di tempat kerja cenderung cermat serta bertanggung jawab besar atas tugas yang diberikan. Hasil disiplin kerja yang baik pastinya pengaruhi kinerja pegawai, jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja, mereka tidak memiliki semangat untuk melakukan yang terbaik dan cenderung tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kurangnya disiplin kerja dapat menimbulkan perilaku menyimpang yang dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Narmodo dan Wajdi (2011), dengan Dengan memanfaatkan faktor penelitian motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang sangat besar dan pelaksanaan sebagai variabel terikat, diduga bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disnaker Kab Wonogiri. Disiplin memiliki dampak paling dominan pada pelaksanaan pekerja dibandingkan dengan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variabel-variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja

adalah kepuasan kerja yang dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan, jabatan, perlakuan, jabatan, dan tempat kerja yang layak. Kegembiraan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dihargai seorang karyawan diluar pekerjaan, di samping berapa banyak remunerasi yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mengatasi masalah mereka sendiri.

Menurut Robbins & Judge (2015:49) menjelaskan “Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya”.

Kepuasan kerja dicapai ketika persyaratan karyawan dipenuhi melalui pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau kecenderungan yang baik yang muncul dari penilaian pekerjaan dan pengalaman seseorang. Kepuasan kerja yang tinggi semakin mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Variabel/Indikator	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Eka Wulandari, Iin Emi Prastiwi & Abdul Haris Romdhoni (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3)	Analisis Regresi Linear	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International. Sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hermosa Garment International.

	<p>Rokhmaloka Habsoro Abdillah (2011) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
	<p>Regina Aditya Reza (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Analisis Jalur (Path Analysis)</p>	<p>H1 : kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. H2 : komitmen organisasional memiliki</p>

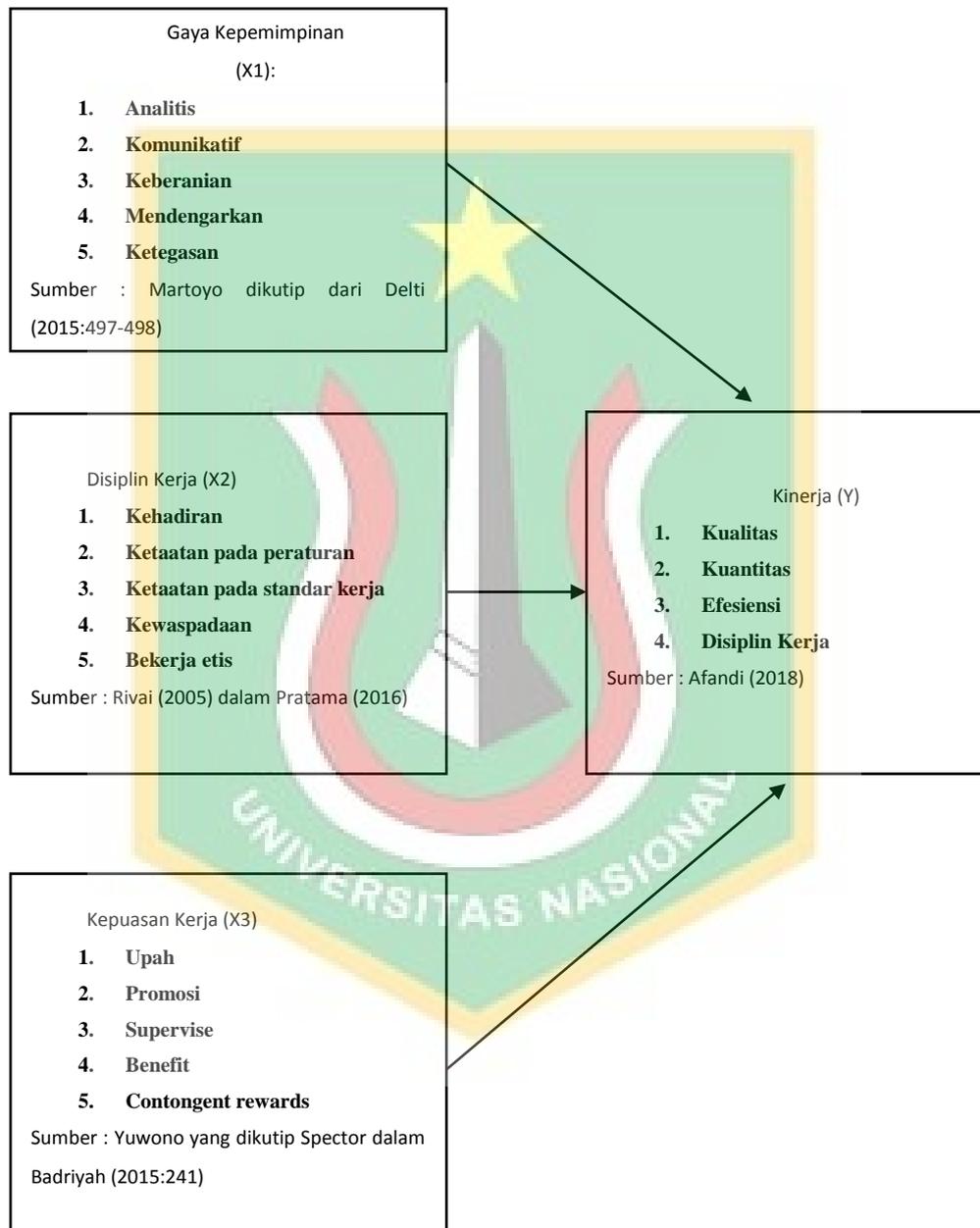
	RSUD Tugurejo Semarang) Dian Kristianto Suharnomo Intan Ratnawati (2012)		pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. H3 : kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
--	---	--	---

(Sumber data : dari penelitian terdahulu)



H. Kerangka Analisis

pada penelitian ini dirancang sebuah kerangka yg berfungsi buat memudahkan pada aplikasi penelitian. Adapun kerangka analisis pada penelitian ini adalah menjadi berikut :



Gambar 2. 1 pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Advantage SCM Lampung

I. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage SCM Lampung

