

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Pratama (2022), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Arraniri dkk (2021), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kasmir (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi,

karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Paramita dan Handayani (2022), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Harahap dan Khair (2019), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri, memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, pelaksanaan, pemberian balas jasa, penarikan, pengembangan, dan pemeliharaan. Sehingga dapat memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan untuk mencapai suatu tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Edison dan Komariyah (2018) kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Basuki dan Puspita (2018), kepemimpinan yaitu suatu proses kegiatan seseorang

untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam menggerakkan, memimpin, membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Rahmat dan Husain (2021), secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima yaitu:

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin memerlukan bahan pertimbangan sekaligus mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang

dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya dalam menjalankan fungsinya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga kemungkinan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu dimana pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas, harus berusaha bersama mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, kerjasama yang harmonis, pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali, serta pemimpin berusaha mengembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2017), adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Motivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menjalankan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan baik secara langsung atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memikul jawab serta menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Astarina dkk (2019), motivasi adalah proses mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Harahap dan Khair (2019), motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno (2013), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Hasibuan (2020), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan menjadi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau membangunkan seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan

mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2020), tujuan dari pemberian motivasi dalam bekerja diantaranya yaitu:

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

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2020), jenis-jenis motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu:

a. Motivasi Positif

Manajer atau atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.

b. Motivasi Negatif

Manajer atau atasan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan

meningkat, karena bawahan besar kemungkinan takut akan dihukum atau diberi hukuman.

2.3.4 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2020), ada dua metode motivasi diantaranya yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct motivation*)

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya seperti: memberi pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya seperti: ruangan kerja yang terang dan nyaman, mesin-mesin yang baik, kursi yang empuk dan lain-lain.

2.3.5 Peranan Motivasi

Peranan motivasi menurut Hasanah (2021), adalah sebagai berikut:

a. Motivasi berfungsi sebagai salah satu penggerak atau sebagai motor yang memberikan kekuatan (*energy*) kepada seseorang untuk suatu tugas.

b. Motivasi dapat menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu.

c. Motivasi dapat menyeleksi perbuatan kita. Artinya yaitu menentukan perbuatan-perbuatan mana yang harus dilakukan guna mencapai tujuan.

2.3.6 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Farisi dkk (2020), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini dapat merangsang seseorang berperilaku dan giat untuk bekerja.

b. **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang dan harmonis.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan harga diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi. Seorang pemimpin jika semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.3.7 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Astarina dkk (2019) yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif

Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh *energy* tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Kreativitas

Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya

e. Rasa tanggungjawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Octaviani dan Pricilla (2020), disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau perusahaan. Farisi dkk (2020), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Alam (2020), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2020), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kemauan dan kesadaran seseorang terhadap peraturan yang ditetapkan suatu perusahaan.

2.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sitorus (2020) ada beberapa bentuk disiplin kerja diantaranya yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang misalnya seperti adanya penurunan pangkat atau jabatan, dipecat, dan adanya teguran secara lisan maupun tertulis dari atasan.

2.4.3 Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022), dalam buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Edisi Revisi berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.

- h. Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada 4 (empat) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Berikut indikator disiplin kerja menurut Octaviani dan Pricilla (2020):

- a. Taat terhadap aturan waktu

Para karyawan dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Novita dkk (2016), kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Salsabilla dan Suryawan (2022), kepuasan kerja

dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adiyasa dan Windayanti (2019), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Indrasari (2017), kepuasan kerja adalah perasaan atau reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya mampu menghasilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga pekerja merasa puas secara lahir batin.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Daryanto dan Suryanto (2022) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan 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.

d. Faktor finansial

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

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Novita dkk (2016), mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu:

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi karyawan atau pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan yang terlalu berat dapat menimbulkan karyawan atau pegawai tertekan. Maka kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

b. Gaji

Upah dan gaji berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih

tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

c. Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi atau perusahaan. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab dan wewenang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai atau karyawan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja atau teman kerja yang ramah, bersahabat dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

f. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau performa rendah. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Daryanto dan Suryanto (2022) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Indrasari (2017) dalam bukunya kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Salsabilla dan Suryawan (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan individu dalam melakukan tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau

kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas kerja.

2.6.2 Tujuan Kinerja

Revida dkk (2022), tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai atau karyawan.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Meningkatkan etos kerja
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.6.3 Manfaat Kinerja

Menurut Jufrizen (2021), manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya.

3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

2.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Farisi dkk (2020), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energinya mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.6.5 Indikator Kinerja Karyawan

Daryanto dan Suryanto (2022), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dibagi menjadi 5 (lima) diantaranya yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi, dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Selain itu kemandirian juga disebut suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan

tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan di mana karyawan atau pekerja tersebut bekerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Adiyasa dan Windayanti	2019	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan	Motivasi dan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja.
2.	Cahyo Oki Dwi	2015	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pegawai PT. Pengadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja.	Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji f dapat disimpulkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
					bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
3.	Daga Rosnaini dkk	2021	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19	Dependen: Kinerja Pegawai. Independen: Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan.	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
					Kabupaten Sidenreng Rappang pada masa pandemi Covid-19 dengan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,002
4.	Habibi	2018	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional III Palembang.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah positif, artinya pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
					mempengaruhi kinerja karyawan.
5.	Luhur Raden Yohanes	2014	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk.	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.	Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin Tbk secara simultan.
6.	Novita dkk.	2016	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional	Dependen: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
			<p>terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)</p>	<p>Independen: Kepuasan kerja dan komitmen organisasional.</p>	<p>organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
7.	Qoidah Nurul	2020	<p>Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar.</p>	<p>Dependen: Kinerja Pegawai. Independen: Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja.</p>	<p>Hasil penelitian ini dengan analisis regresi bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
					<p>pegawai. Dan berdasarkan uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Lurah Pandang Makassar</p>
8.	Romadhon Ahmad Rozi	2016	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.	<p>Dependen: Kinerja Pegawai.</p> <p>Independen: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
					<p>Disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.</p>
9.	Saputri dan Andayani	2018	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam.</p>	<p>Dependen: Kinerja Pegawai</p> <p>Independen: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial (uji t) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja secara parsial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi</p>

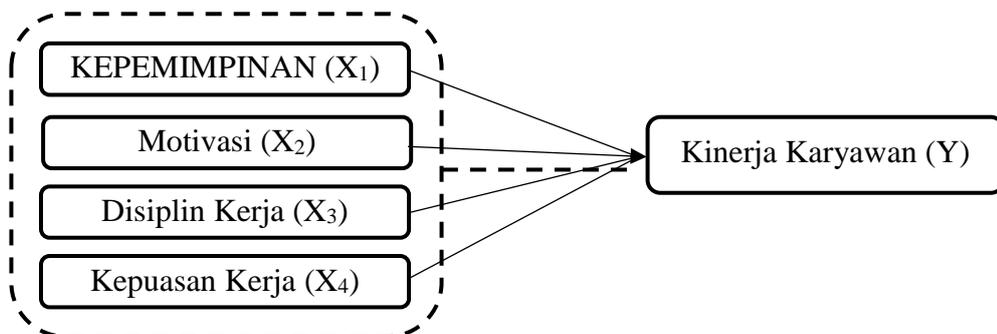
No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
					kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Syaripuddin Jasman	2018	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Disiplin dan Motivasi	Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
11.	Tusholihah dkk	2019	Pengaruh Motivasi Dan	Dependen:	Motivasi kerja berpengaruh

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
			Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	Kinerja Karyawan Independen: Motivasi dan Disiplin Kerja	signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Jaya (2020), kerangka berpikir adalah suatu model (gambar) konsep yang menjelaskan hubungan antara variabel satu dan yang lainnya. Kerangka pemikiran disusun berdasarkan pada beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

————— : Berpengaruh secara parsial

- - - - - : Berpengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah dugaan atau jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis juga dapat dipahami sebagai pernyataan tentang hubungan antara beberapa variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

2.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).

Kepemimpinan merupakan variabel yang menunjukkan kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok Kartono (2017). Untuk dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai tipe kombinasi kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi untuk kepentingan meningkatkan kinerja disuatu organisasi.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan akan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Pemimpin yang baik harus memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat salah satunya dengan cara memberikan

motivasi kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Daga Rosnaini dkk (2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhon, Ahmad Rozi (2016) dan Saputri dan Andayani (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang dapat dikembangkan adalah:

H_1 = Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).

Motivasi adalah proses mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu Astarina dkk (2019). Sedangkan menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi

yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) dan Syaripuddin, Jasman (2018), menyatakan bahwa variabel motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2018) dan Luhur, Raden Yohanes (2014), yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang dapat dikembangkan adalah:

H_2 = Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Alam (2020). Sedangkan menurut Farisi dkk (2020), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dalam perusahaan dapat ditumbuhkan dengan cara pembagian tugas yang jelas dan tuntas dari atasan sampai pada karyawan yang paling bawah. Sehingga dengan demikian, setiap orang tahu dan sadar apa yang menjadi tugasnya, bagaimana cara melakukannya, kapan pekerjaan itu dimulai dan selesai, seperti apa

hasil yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik maka sangat sulit untuk mewujudkan adanya sosok karyawan yang baik sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Maka disiplin kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qoidah, Nurul (2020) dan Cahyo, Oki Dwi (2015), menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daga Rosnaini dkk (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Syaripuddin, Jasman (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang dapat dikembangkan adalah:

$H_3 =$ Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).

Menurut Adiyasa dan Windayanti (2019), kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Novita dkk (2016), kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Tanpa adanya rasa kepuasan dari karyawan maka hasil yang didapat dari kinerja tidak baik/tidak maksimal. Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga

berhubungan karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita dkk (2016), menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhon, Ahmad Rozi (2016), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daga Rosnaini dkk (2021), dan Adiyasa dan Windayanti (2019), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat yang dapat dikembangkan adalah:

H₄= Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9.5 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iskandar Indah *Printing Textile* (Iskandartex).

Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja perlu diterapkan disuatu organisasi/perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu Daryanto dan Suryanto (2022). Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan dari suatu perusahaan, oleh karena itu kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja harus dilaksanakan secara baik dan kepuasan kerja harus ditingkatkan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daga, Rosnaini dkk (2021), variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian oleh Tusholihah dkk (2019) dan Syaripuddin, Jasman (2018), variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kelima yang dapat dikembangkan adalah:

H₅= Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.