

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KELOR CV. TRI UTAMI JAYA

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)**



Oleh :

**ANISA
218120145**

**KONSENTRASI ENTERPRENEUR
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI KELOR CV. TRI UTAMI JAYA**

Disusun dan diajukan oleh :

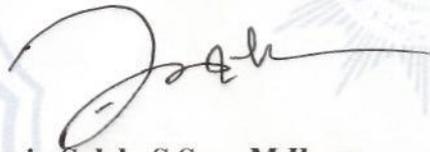
ANISA
Nim. 218120145

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

Telah memenuhi syarat dan disetujui

Mataram, 05 Agustus 2022

Pembimbing I



Amin Saleh, S.Sos., M.Ikom
NIDN: 0831128310

Pembimbing II



Erwin Asidah, SE., MM
NIDN : 0812047201

Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Bisnis



Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM
NIDN: 0828108404

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA INDUSTRI KELOR CV. TRI UTAMI JAYA**

Oleh

ANISA
Nim. 218120145

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 05 Agustus 2022
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim penguji,

Amin Saleh, S.Sos., M.Ikom
NIDN. 0831128310

(PU) (.....)

Erwin Asidah, SE., MM
NIDN. 0812047201

(PP) (.....)

Lalu Hendra Maniza, S.Sos., MM
NIDN. 0828108404

(PN) (.....)

Mengetahui,

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram**

Dekan


Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.
NIDN. 0806066801

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisi Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan pada Industri Kelor CV. Tri Utami Jaya“ ini merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan tiruan, salinan atau duplikat. Adapun bagian-bagian tertentu dalam tulisan skripsi yang saya kutip dari karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya secara jelas secara norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 04 Agustus 2022



Anisa
Nim : 218120145



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa
NIM : 218120145
Tempat/Tgl Lahir : Nae, 20 Desember 1999
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Fisipol
No. Hp : 082 340 129 604
Email : anisaspp207@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
pada Industri Kelor Cv. Tri Utang Jaya

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 45 €

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 29 Agustus 2022
Penulis



Anisa
NIM. 218120145

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisa
NIM : 218120132
Tempat/Tgl Lahir : Na'e, 20 Desember 1999
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Fisipol
No. Hp/Email : 082 340 129 604
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
pada Industri kelor cv. Tri Utami Jaya

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 29 Agustus 2022
Penulis



Anisa
NIM. 218120132

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO HIDUP

“Janganlah pernah puas atas apa yang kamu capai, karena itu semua tidak ada artinya jika dibandingkan dengan apa yang mampu kamu lakukan di masa depan”.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini di persembahkan untu:

1. Kedua orang tua ayahanda tercinta Ahyar dan ibunda trecinta Farida yang selalu memberikan Do'a dukungan dan penyemangat terhebat selama penelitian menyusub karya ilmiah ini (Skripsi).
2. Saudara tercinta dan teman-teman dekat saya Mia, Yuli, yang selalu memberikan motivasi semangat dalam proses perjalanan Akademik penelitian sampai pada penyusunan



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“ANALISI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KELOR CV. TRI UTAMI JAYA”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, beserta para kerabat, sahabat, dan pengikut beliau illa yaumul qiyamah, penulis membuat skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram dengan lancar dan tepat waktu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan, namun demikian atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan, support, arahan dan bimbingan banyak pihak. Oleh sebab itu penyusun ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos.,MM. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Baiq Reinalda Tri Yunarni, SE.MAk. Selaku sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Amin Saleh, S,Sos.,M.Ikom. Selaku dosen Pembimbing 1, yang telah memberikan bimbingan.
6. Erwin Asidah,SE., M M. Selaku dosen Pembimbing 2, yang telah memberikan bimbingan.
7. Teman-teman Angkatan 2018 yang telah memberikan motivasi dan membantu terselesainya skripsi penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu penulis mengharap kritikan dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Mataram, 4 Agustus 2022

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Model Kerja dan penerapan Yang Diterapkan Oleh Cv. Tri Utami Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data skunder. Adapun Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian in yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Sedangkan Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengumpulan informasi, Redukasi Data, Penyajian data (*data display*) dan Menarik kesimpulan (*verifikasi*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kerja yang diterapkan Oleh Cv. Tri Utami Jaya dengan menggunakan pedoman SOP. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Perusahaan memberikan dukungan (apresiasi) atas hasil kerja yang dikerjakan dengan tujuan untuk menghasilkan kedisiplinan dan kinerja yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penerapan kinerja karyawan Di Cv. Tri Utami Jaya menggunakan sistem kerja sesuai dengan HCCP. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah yang didasarkan atas identifikasi titik-titik kritis.

Kata Kunci : Kinerja, Kualitas, Model Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the operating model and applications used by Cv. Tri Utami Jaya. A descriptive approach is employed in the qualitative research methodology. data sources that used both primary and secondary data. This study used observation, interviews, and documentation as data gathering methods. While information gathering, data reduction, data presentation (data display), and conclusion-drawing (verification) are the data analysis techniques employed in this study. The findings demonstrated that Cv. Tri Utami Jaya's work model followed SOP rules. The Company offers assistance (appreciation) for the work completed in an effort to boost employee motivation and produce the high standards of discipline and performance that the Company demands. Utilizing a work system compliant with HCCP, Cv. Tri Utami Jaya implements employee performance. Based on the identification of important areas, it seeks to avoid issues before they arise.

Keywords: Performance, Quality, Work Model



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS..... | iv |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME | v |
| SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | vi |
| MOTTO HIDUP | vii |
| PERSEMBAHAN..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| ABSTRAK | xi |
| ABSTRACT | xii |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II KAJIAN TEORI | 6 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 6 |
| 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.3 Perilaku Organisasi | 11 |
| 2.4 Kinerja..... | 12 |
| 2.5 Kepemimpinan | 19 |
| 2.6 Motivasi..... | 23 |
| 2.7 Disiplin Kerja | 29 |
| 2.8 Kerangka Berfikir..... | 34 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODELOGI PENELITIAN..... | 36 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 36 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 36 |
| 3.3 Sumber Data | 36 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 40 |
| 4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1 Sejarah Berdirinya CV. Tri Utami Jaya | 40 |
| 4.1.2 Visi Dan Misi CV. Tri Utami Jaya | 42 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi CV. Tri Utami Jaya | 43 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 44 |
| 4.2.1 Job Deskripsi | 44 |
| 4.2.2 Tenaga Kerja Pada Cv. Tri Utami Jaya | 44 |
| 4.2.3 Proses Pengolahan Produk Berbahan Baku Kelor..... | 45 |
| 4.2.4 Produk Berbahan Baku Kelor Pada CV. Tri Utami Jaya | 48 |
| 4.2.5 Pengelolaan Sumber Daya Manusia | 52 |
| 4.3 Pembahasan | 53 |
| 4.3.1 Bagaimana Model Kerja Yang Diterapkan Cv. Tri Utami Jaya..... | 53 |
| 4.3.2 Bagaimana Penerapan Kinerja Karyawan Di Cv. Tri Utami Jaya..... | 54 |
| 4.3.3 Apa Saja Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Di Cv. Tri Utami Jaya..... | 55 |
| 4.3.4 Faktor-Faktor Kemampuan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Cv. Tri Utami Jaya..... | 56 |
| 4.3.5 Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi kinerja karyawan pada Cv. Tri Utami Jaya | 58 |
| 4.4 Analisis..... | 59 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 4.4.1 | Faktor Kemampuan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Tri Utami Jaya..... | 60 |
| 4.4.2 | Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada CV. Tri Utami Jaya | 61 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 63 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 63 |
| 5.2 | Saran | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| LAMPIRAN | | |



DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------|---|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 6 |
|--------------------------------------|---|



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 35 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Tri Utami Jaya | 44 |
| Gambar 4.2 Struktur Job Deskripsi Cv. Tri Utami Jaya | 44 |
| Gambar 4.3 Proses Pengolahan Produk Berbahan Baku Kelor | 45 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Partisipasi sumber daya manusia dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk karyawan. Sebaik apapun sarana dan prasarana, tanpa dukungan karyawan yang handal, perusahaan tidak akan tumbuh dan berkembang. Modal, metode, mesin, dan sumber daya perusahaan lainnya tidak dapat menjalankan fungsi terbaiknya tanpa dukungan orang-orang yang dapat diandalkan. Douglas dalam Nugroho (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga dibutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi.

Kinerja pendukung harus datang dari disiplin waktu. CV. Triutami Jaya memiliki aturan waktu masuk karyawan pukul 8:00 pagi, waktu pulang pukul 4:00, CV. Tri Utami Jaya memiliki 5 karyawan, yang lebih dari cukup untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai ditunjukkan oleh sejauh mana memenuhi persyaratan lingkungannya. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang diciptakan dan dibentuk oleh serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Berdasarkan sikap dan perilaku tersebut tercipta melalui proses parenting. Disiplin adalah suatu sikap mental yang sadar, suatu kesadaran yang dipatuhi karena

seseorang mengetahui dengan baik apa yang dimaksud dengan "yang boleh" dan "tidak boleh" dari dokumen ini.

Memenuhi persyaratan lingkungan berarti mampu menangkap peluang dan mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan perusahaan. Sebuah bisnis harus mampu melakukan berbagai aktivitas untuk menjawab dan memenuhi kebutuhan dan perubahan lingkungan bisnis. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru dan lama perusahaan merupakan salah satu kegiatan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan dan pengembangan karyawan. Oleh karena itu, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang disebut juga dengan performance atau prestasi kerja, harus dievaluasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu. Dalam perkembangan global yang kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang hebat. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai arahan untuk tindakan di masa depan. Motivasi kerja yang optimal dan keterampilan kerja yang sangat baik diperlukan untuk melakukan seperti yang diharapkan. Kinerja seorang pekerja atau karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan persepsi. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki tingkat motivasi dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas atau tugas. Motivasi dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukannya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor penentu dalam perkembangan perusahaan. Jika karyawan

berkinerja baik, perusahaan mencapai tujuannya, dan jika karyawan berkinerja buruk, pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Setiap bisnis menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja dan mengatasi permasalahan kinerja pegawai tentunya harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang unggul agar dapat bekerja secara maksimal.

Industri Kelor Cv. Tri Utami Jaya yang merupakan perusahaan industri lokal memproduksi banyak produk yaitu Teh Bubuk Moringa SaSaMbodoM, Teh Celup Morinaga Kidom, Teh Celup Morikai, Masker Beauty Moringa SaSaMbodoM, Kapsul Moringa SaSaMbodoM, Kopi Kelor Kidom. Dimana perusahaan melakukan ekspansi ke berbagai kabupaten di Nusa Tenggara Barat. Untuk menjadi motor penggerak pembangunan ekonomi di Indonesia, khususnya di sektor pertanian, sangat penting untuk terus melatih dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap mereka sehingga mereka dapat melakukan lebih dari semua pekerjaan mereka. mampu untuk. Mudah diproduksi tepat waktu dan sesuai jadwal, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan, jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan tidak terbatas setiap hari, Cv. Tri Utami Jaya memiliki bagian kerjanya masing-masing.

Tingkat pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja pegawai Cv. Tri Utami Jaya dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Pengetahuan,

keterampilan dan motivasi tersebut merupakan nilai-nilai yang harus dihayati oleh setiap karyawan agar dapat mengenali dirinya sebagai pekerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Perusahaan ini sangat membutuhkan penilaian kinerja karyawan yang lebih baik agar perusahaan tetap berjalan lebih baik. Penilaian personalia dapat dilakukan dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengetahui faktor mana yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan daripada resume. CV. Tri Utami Jaya Mengevaluasi kinerja masing-masing karyawan menjadi semakin penting seiring dengan upaya organisasi untuk mempekerjakan kembali tenaga kerjanya. Artinya perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Kelor CV. Tri Utami Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Model Kerja Yang Diterapkan Oleh Cv. Tri Utami Jaya ?
2. Bagaimana Penerapan Kinerja Karyawan Di Cv. Tri Utami Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Model Kerja Yang Diterapkan Oleh Cv. Tri Utami Jaya
2. Untuk Mengetahui Penerapan Kinerja Karyawan Di Cv. Tri Utami Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai

pemangku kepentingan.

1. Bagi Universitas

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur dan menjadi referensi bagi peneliti lain yang mempelajari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Industri Kelor Cv. Tri Utami Jaya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Bagi penulis, diharapkan dengan memasuki dunia kerja dan menambah pengetahuan, dapat memperluas pengetahuan dan kesiapannya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka terhadap penelitian sebelumnya bertujuan untuk memperjelas hubungan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang belum dilakukan. Di bawah ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No | Penelitian (tahun) | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------|---|--|---|
| 1. | Masyitasari & Suhermin/ 2019 | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Centro Departemen Store Galaxy Mall Surabaya. | 1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan Metode penelitian: - Analisis regresi linier berganda - Random sampling | - Motivasi memiliki dampak positif yang besar pada kinerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 2. | Sembiring & Husen/ 2020 | Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Catering Tanjung Bogor. | 1. Motivasi 2. Disiplin kerja 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan Metode penelitian: - Kuantitatif statistik - Sampel jenuh (sensus) | - Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai |

| | | | | |
|----|----------------------------------|---|--|---|
| 3. | Ridwan, Sunaryo, & Priyono/ 2020 | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasioanal Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada PT.Duta Bento Mandiri Kab.Pasuruan) | 1. Kepuasan kerja 2. komitmen organisasional 3. Kinerja karyawan Metode penelitian: - Analisis regresi linier berganda - Sampel jenuh (sensus) | - Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 4. | Hestini & Haryani/ 2020 | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Semarang Barat | 1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Komitmen organisasi 4. Kinerja karyawan Metode penelitian: - Analisis regresi linier berganda - Sempel Jenuh (Sensus) | - Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan - kewajiban organisasi Mempengaruhi kinerja karyawan. |
| 5. | Gunawan, Sirajang & Utomo/2020 | Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN Sektor Mahakam Samarinda | 1. Kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja 3. komitmen organisasional 4. Kinerja karyawan Metode penelitian: - Analisis regresi linier berganda - Sampel jenuh (sensus) | - Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |

| | | | | |
|----|----------------------------|---|--|---|
| 6. | Idris, Sunaryo & ABS/ 2019 | Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisional Terhadap Kinerja Karyawan | 1. Kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja 3. komitmen organisasional 4. Kinerja karyawan Metode penelitian: - Analisis regresi linier berganda - Sampel jenuh (sensus) | - Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan - Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |
|----|----------------------------|---|--|---|

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah area strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari pandangan tradisional tentang mengelola individu secara efektif, yang membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia.. (Edy Sutrisno, 2009).

2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (1997), Manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayaan, pengembangan, evaluasi, penghargaan dan kepemimpinan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Dessler (1997), Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan individu yang menjalankan aspek sumber daya manusia atau sumber daya manusia dari posisi manajerial, termasuk rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi.

Sementara itu, Schuler, etal. (1992), Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), mengakui pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia penting yang berkontribusi pada tujuan perusahaan, dan memastikan bahwa sumber daya manusia ini digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan perusahaan. Memanfaatkan berbagai fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa itu digunakan oleh individu, organisasi dan masyarakat

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sculeretal. (dalam Irianto, 2001), MSDM memiliki setidaknya tiga tujuan utama:

- a. Meningkatkan tingkat produktivitas
- b. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja
- c. Memastikan organisasi mematuhi aspek hukum

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja agar efektif dan efisien memenuhi kebutuhan organisasi untuk membantu mencapai tujuannya.

- b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pembagian kerja, hubungan industrial, pendelegasian, konsolidasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi dan pengelolaan pegawai.

- c. Pengarahan

Aktivitas mengarahkan karyawan untuk bekerja sama secara efektif

dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengendalian

Kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mematuhi aturan organisasi dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Memberikan kompensasi langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Kegiatan yang memadukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawannya untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan atau peningkatan fisik, mental dan loyalitas sehingga kita dapat terus bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian kerja karyawan oleh organisasi. Pemberhentian ini

karena kehendak individu, kehendak organisasi, pensiun atau alasan lainnya.

2.3 Perilaku Organisasi

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Kata perilaku dapat diartikan sebagai tindakan, sikap atau tindakan. Organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, memiliki batas-batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan.

2. Teori Perilaku Organisasi

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:11), menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang meneliti efek individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan ini untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Sedangkan Miftah Thoha (2005:5), mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi tentang aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau dalam kelompok tertentu.

Dari definisi para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari dan menyelidiki perilaku atau tingkah laku manusia dalam organisasi atau kelompok.

3. Ruang Lingkup Perilaku Organisasi

Kajian tentang ruang lingkup perilaku organisasi terbatas pada dimensi internal organisasi, meskipun sebenarnya melihat pada perilaku

individu yang terdapat di dalam organisasi. Aspek-aspek yang menjadi komponen atau subsistem dari perilaku organisasi antara lain:

- a. Motivasi
- b. Kepemimpinan
- c. Konflik
- d. Hubungan Komunikasi
- e. Pemecahan masalah dan Pengambilan keputusan
- f. Produktivitas dan Kinerja

2.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari Penegrtian *performance*. Ada yang menyebut prestasi sebagai hasil kerja atau hasil kerja. Namun pada kenyataannya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja itu dilakukan.

2. Teori Kinerja

Menurut Siagian (2002), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara,

2011:67).

Kinerja adalah kemauan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan mengikuti suatu tugas serta menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan sebagai kata benda dengan kinerja, adalah melanggar hukum jika salah satu entri adalah hasil dari sekelompok orang di perusahaan yang bertindak sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak dilanggar, moral dan etika. (Rivai, Basri, dalam sinambella 2012:8)

Sedangkan Lijan Poltaksinambella, dkk (2011:136), berpendapat bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam kinerja ini karena kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sudah diketahui. Untuk itu, kita perlu menetapkan standar yang jelas dan terukur serta menjadikannya sebagai acuan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya, kinerja pegawai tidak selalu sesuai dengan yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja hasil atau perilaku kerja adalah: (Kasmir, 2016)

a. Kemampuan dan Keahlian

Ini adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin banyak keterampilan dan

pengetahuan yang dimiliki, semakin besar kemungkinan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan spesifikasi

b. Pengetahuan

Artinya pengetahuan tentang pekerjaan. Orang yang mengenal pekerjaannya dengan baik menghasilkan hasil kerja yang baik dan sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang memudahkan karyawan mencapai tujuannya

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang mendorong seseorang untuk bekerja. Jika seorang karyawan memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat (seperti perusahaan), karyawan tersebut terinspirasi atau termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahan untuk melaksanakan sebagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

g. Gaya Kepemimpinan

gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberi perintah kepada bawahannya

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku untuk dan milik organisasi atau perusahaan

i. Kepuasan Kerja

Ini adalah perasaan senang atau gembira atau menyukai seseorang sebelum atau sesudah bekerja

j. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, denah, sarana, dan prasarana

k. Loyalitas

Loyalitas karyawanlah yang terus bekerja dan melindungi perusahaan

l. Komitmen

Adalah tanggung jawab karyawan untuk menegakkan kebijakan dan peraturan perusahaan di tempat kerja.

m. Disiplin Kerja

Ini adalah upaya karyawan untuk bekerja dengan serius. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Misalnya, selalu datang ke kantor tepat waktu.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan upaya untuk mengevaluasi kinerja dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai dan organisasi.

Menurut Fahmi (2012:237), Penilaian kinerja adalah penilaian manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang telah

menjalankan tugasnya. Dan menurut Malthisdan Jackson (dalam Fahmi, 2012:237), Penilaian kinerja menilai dan mengomunikasikan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka terhadap serangkaian kriteria.

Penilaian kinerja membutuhkan metode evaluasi berkualitas tinggi dan analisis yang representatif. Menurut Griffin (dalam Fahmi, 2012), Ada dua kategori dasar metode penilaian yang biasa digunakan dalam organisasi: metode objektif dan metode evaluasi.

a. Metode Objektif (*objective methods*)

Metode objektif (*objective methods*) Ini membahas kemampuan individu untuk bekerja dan menunjukkan bahwa mereka dapat menunjukkan kemampuan itu. Bagi banyak pemangku kepentingan, metode objektif dapat menyebabkan hasil yang kurang akurat atau hasil yang bias. Peluang datang dan dia gagal mencapai potensi penuhnya. .

b. Metode pertimbangan (*judgemental methods*)

Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode evaluasi dengan nilai rangking tertinggi, yaitu kualitas kinerja tertinggi, dan sebaliknya. Sistem evaluasi peringkat dinilai lemah. Ketika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja peringkat, peringkat mereka mempengaruhi status mereka sebagai salah satu karyawan peringkat. Peringkat Anda secara otomatis akan turun.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan perusahaan Anda, ada

beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67-68), antara lain:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Dari perspektif psikologis, keterampilan karyawan terdiri dari keterampilan implisit (IQ) dan keterampilan aktual (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, terlatih dengan baik untuk pekerjaan itu, dan kompeten dalam pekerjaannya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Sikap mental pegawai harus siap secara psikofisik (kesiapan mental, fisik, kesengajaan dan situasional). Ini berarti karyawan harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, dan memahami tujuan dan sasaran mereka.

David C. McClelland dalam Mangkunegara (2011:68), berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi. Motivasi berprestasi mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan atau

tugas sebaik mungkin guna mencapai kinerja puncak. Karyawan dapat mencapai kinerja terbaiknya ketika mereka memiliki motivasi kinerja yang tinggi. Motivasi berprestasi harus dibawa oleh karyawan yang telah tumbuh di luar lingkungan kerja.

6. Tujuan Manajemen Kinerja

Untuk mendapatkan hasil terbaik dari karyawannya, perusahaan biasanya membentuk tim manajemen kinerja profesional untuk mengelola karyawannya.

Menurut Armstrong, ada sejumlah tujuan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan manajemen kinerja. (dalam Fahmi, 2012:226-227), yaitu:

- a. Mewujudkan peningkatan yang dapat dicapai dalam kinerja organisasi.
- b. Bertindak sebagai mesin perubahan untuk mengembangkan budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan.
- d. memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi penuh mereka untuk kepentingan diri mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e. Menyediakan kerangka tujuan yang disepakati, sebagaimana tercermin dalam tujuan dan standar kinerja, untuk memberikan pemahaman bersama tentang tujuan dan peran yang harus dimainkan oleh manajer dan individu dalam mencapai tujuan tersebut;
- f. Fokus pada atribut dan kompetensi yang perlu diterapkan secara efektif

dan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.

- g. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif terhadap tujuan dan standar yang disepakati dan memungkinkan individu untuk mendapatkan umpan balik tentang kinerja mereka dari manajer.
- h. Dasar pemikiran penilaian ini memungkinkan individu dan manajer untuk menyepakati rencana perbaikan dan metode implementasi, meninjau pelatihan dan pengembangan bersama, dan menyepakati bagaimana memenuhi kebutuhan tersebut.
- i. Memberikan izin kepada individu untuk mengekspresikan keinginan dan keprihatinan mereka tentang pekerjaan mereka.
- j. Tunjukkan kepada semua orang bahwa organisasi menghormati mereka sebagai individu.
- k. Membantu orang mencapai potensi mereka memberi mereka lebih banyak ruang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
- l. Membantu mempertahankan karyawan yang sangat terampil.
- m. Kami mendukung berbagai misi untuk kontrol kualitas total.

2.5 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk membimbing orang lain, terorganisir menurut keinginan dan takdir, untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan

kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat kinerja organisasi. Untuk mencapai semua itu, pemimpin harus memiliki kemampuan dan kualitas kepemimpinan untuk mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Teori Kepemimpinan

Yukl (2009:4) Ini merangkum beberapa pendapat ahli tentang definisi kepemimpinan.

- a. Kepemimpinan adalah Perilaku individu yang mengarahkan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Hemphill, Coons 1957h.7)
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan di luar kebutuhan mekanis untuk memimpin organisasi secara teratur. (D. Katz & Kahn, 1978, h. 528).
 - 1) Kepemimpinan dimanifestasikan ketika individu memobilisasi sumber daya organisasi, politik, psikologis, dan lainnya untuk menghasilkan keterlibatan dan memuaskan motivasi pengikut mereka. (Burns, 1978, h. 18).
 - 2) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan (Rauch & Behling, 1984, h.46).

3. Kategori Perilaku Pemimpin

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh para ahli yang dirangkum dalam buku Yukl (2009:62), Hasil menunjukkan bahwa bawahan melihat perilaku mereka terutama dalam dua kategori besar: yang terkait dengan tujuan tugas dan yang terkait dengan hubungan interpersonal.

- a. Para pemimpin yang dihormati berperilaku dengan cara yang ramah dan mendukung, menunjukkan kepedulian terhadap bawahan mereka dan kesejahteraan mereka. Misalnya berbuat baik kepada bawahan, mendengarkan dengan seksama kekhawatiran bawahan, mendukung atau melawan bawahan, mendiskusikan hal-hal penting dengan bawahan sebelum melaksanakannya, membuat persiapan, menerima saran dari bawahan, memperlakukan sederajat.
- b. Struktur memprakarsai (iniciating structure). Manajer mendefinisikan dan menyusun peran mereka sendiri dan peran bawahan mereka untuk mencapai tujuan formal. Contohnya termasuk mengkritik pekerjaan yang buruk, menekankan pentingnya memenuhi tenggat waktu, memenuhi tenggat waktu, menugaskan bawahan, memenuhi standar kinerja tertentu, dan mengharuskan bawahan untuk mengikuti prosedur standar memberikan pendekatan baru untuk masalah, mengoordinasikan kegiatan berbagai bawahan, dll. Pertimbangan dan struktur awal penting untuk menghubungkan kategori perilaku independen.

4. Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi seringkali memiliki karakteristik yang berbeda dengan bidang kerja dan organisasi lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain jenis organisasi, konteks sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok. (Ghiselli & Brown, 1973).

Menurut Terry (1960), peran pemimpin dalam organisasi dapat dibagi menjadi empat kelompok:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Penggerakan
- d. Pengendalian

Pemimpin memiliki tanggung jawab khusus dalam menjalankan fungsinya. Ini semua tentang membantu kelompok berhasil dalam mencapai tujuan mereka dalam kolaborasi produktif dalam semua keadaan yang mereka hadapi. Menurut Gerungan (1981), tugas pemimpin adalah:

- a. Memberikan struktur yang jelas untuk situasi kompleks yang dihadapi kelompok
- b. Memantau dan menyalurkan perilaku kelompok
- c. Memahami dan menjelaskan kebutuhan kelompok secara eksternal dalam kaitannya dengan sikap, harapan, tujuan, dan perhatian kelompok.

Pemimpin organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menghadapi berbagai aktor tidak hanya di dalam organisasi yang bersangkutan, tetapi juga di luar organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

- a. Peranan yang bersifat interpersonal

- 1) Sebagai simbol keberadaan organisasi. Peran ini dimainkan dalam berbagai kegiatan hukum dan upacara. Berpartisipasi dalam berbagai

upacara formal dan menanggapi undangan dari atasan, kolega, bawahan, dan mitra bisnis.

- 2) Sebagai manajer yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan membimbing bawahan yang benar-benar berinteraksi dengan bawahan.
- 3) Peran penghubung. Manajer harus dapat membangun jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang dapat melakukan sesuatu untuk organisasi.

b. Peranan yang bersifat informasional

- 1) Seorang manajer adalah pengawas arus informasi masuk dan keluar dari suatu organisasi.
- 2) Peran sebagai pertukaran informasi
- 3) Peran sebagai juru bicara organisasi

c. Peranan pengambilan keputusan

- 1) Sebagai wirausahawan, pemimpin diharapkan mampu secara terus menerus meninjau kembali situasi yang dihadapi organisasinya dan mencari serta menemukan peluang yang dapat dimanfaatkannya.
- 2) Pembatalan gangguan
- 3) Pembagian Sumber Daya dan Dana.

2.6 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Mary (2005:92) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang besar untuk mencapai tujuan organisasi,

yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu.

Sedangkan menurut Veithzal (2010:837), Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individunya. Sikap dan nilai-nilai ini tentu saja yang memberikan dorongan untuk bertindak untuk membantu individu mencapai tujuan mereka. Ketika individu termotivasi, mereka proaktif untuk melakukan sesuatu karena motivasi memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Anda harus membuat keputusan.

Dari pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan dari dorongan orang lain. Namun, motivasi yang baik adalah motivasi yang datang dari dalam tanpa dipaksakan.

2. Teori Motivasi

Banyak teori dan studi motivasi mencoba menjelaskan hubungan antara tindakan dan hasil. Menurut Gibson (2006:95-161) Teori motivasi terbagi dalam dua kategori: teori kepuasan dan teori proses. Teori kebahagiaan berfokus pada faktor-faktor orang yang memotivasi, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori proses menjelaskan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

Empat teori utama kepuasan adalah Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Motivasi ERG Aldefre, Teori Dua Faktor Hezberg, dan Teori Kebutuhan McClelland.

Teori-teori ini dirinci di bawah ini.

a. Hirarki Kebutuhan Maslow.

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia bersifat hierarkis. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan ini didefinisikan sebagai:

- 1) Fisiologis: kebutuhan akan makan minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 3) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: kebutuhan akan teman afiliasi interaksi dan cinta.
- 4) Harga diri (*estems*): kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan maksimum penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Teori Maslow mendalilkan bahwa orang berusaha untuk

memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar (fisiologis) sebelum mereka mengarahkan tindakan mereka untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi (aktualisasi diri). Aspek penting dari teori Maslow adalah bahwa ketika suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan tersebut akan berkurang. Jika pekerjaan seseorang berasal dari organisasi tempat mereka berada, uang tidak lagi memotivasi mereka.

b. Teori ERG Alderfer

Aldefler setuju dengan pandangan Maslow bahwa semua manusia memiliki kebutuhan hierarkis. Namun, hierarki kebutuhan hanya berisi tiga kelompok kebutuhan:

- 1) Eksistensi: Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja.
- 2) Keterkaitan: Ini adalah kebutuhan yang dipenuhi melalui hubungan sosial dan interpersonal yang bermanfaat.
- 3) Pertumbuhan: Ini adalah kebutuhan individu untuk dipuaskan melalui kontribusi yang kreatif dan produktif.

Deskripsi kebutuhan Aldefler berbeda dari deskripsi Maslow dalam beberapa hal. Pertama, Aldefler mengusulkan tiga kebutuhan hierarkis: keberadaan (E), koneksi (R), dan pertumbuhan (G): fisiologi dan keamanan. Kebutuhan koneksi disamakan dengan kategori memiliki, bersosialisasi, dan kebutuhan cinta, dan kebutuhan pertumbuhan disamakan dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri. Kedua, teori ERG dan hierarki kebutuhan.

Maslow berbeda dalam bagaimana orang maju melalui rantai kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan primer, dan jika kebutuhan primer tidak cukup terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya yang lebih tinggi tidak bertransisi. Orang-orang naik hierarki kebutuhan karena kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpenuhi. Di sisi lain, teori ERG Aldefler menunjukkan bahwa di samping proses kepuasan progresif Maslow, ada juga proses pengurangan kebutuhan. Artinya, ketika upaya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan terus-menerus digagalkan, kebutuhan akan koneksi muncul kembali sebagai motivasi utama dan individu mengarahkan upaya mereka untuk memenuhi kebutuhan kategori yang lebih rendah. Oleh karena itu hambatan ini mengarah pada upaya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah dan dengan demikian ke upaya pengurangan.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut faktor yang membuat seseorang merasa tidak puas dan puas (dissatisfaction-satisfaction) atau faktor perubahan iklim atau faktor eksogen-intrinsik. Karya Herzberg membuat dua kesimpulan konkret tentang teori tersebut. Pertama, ada beberapa kondisi ekstrinsik, atau konteks kerja, dan tidak adanya kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Jika kondisi ini terpenuhi, tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi

ini disebut juga faktor iklim (hygiene factor) karena merupakan faktor yang membuat orang tidak puas (dissatisfied) dan perlu dipertahankan pada tingkat minimum, yaitu tidak ada ketidakpuasan. :

- 1) Upah
- 2) Jaminan pekerjaan
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu supervisi
- 7) Mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, ini adalah seperangkat kondisi instrinsik isi pekerjaan, ketika hadir di tempat kerja, mendorong tingkat motivasi yang kuat yang mengarah pada kinerja pekerjaan yang superior. Tanpa kondisi ini, tidak akan ada keluhan yang tidak semestinya.

Kumpulan faktor ini disebut motivasi beban dan mencakup:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Kemajuan (*advancement*)
- 5) Pekerjaanitu sendiri (*theworkit self*)
- 6) Kemungkinan berkembang (*thepossibilityof growth*)

Model Hezberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan

bukanlah konsep satu dimensi. Penelitiannya menyimpulkan bahwa dua kontinuitas diperlukan untuk menginterpretasikan kepuasan kerja dengan benar.

2.7 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan perilaku yang mematuhi aturan administrasi tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai tujuan perusahaan, dan sanksi dikenakan atas pelanggaran.

2. Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, yang tidak hanya memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka, tetapi juga meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. (Rivaidan Jauvani, 2009:825).

Menurut Davis (Dalam Mangkunegara, 2011:129) Disiplin kerja, dapat didefinisikan sebagai penerapan kontrol untuk menegakkan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi Sumber Daya Manusia sebagai pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua jenis disiplin kerja: disiplin preventif dan disiplin.

a. Korektif Disiplin Preventif

Upaya memaksa karyawan untuk mematuhi aturan dan peraturan kerja

yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi karyawan yang disiplin. Secara proaktif, karyawan dapat melindungi diri dari peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Berusaha agar karyawan menerapkan aturan yang seragam dan menginstruksikan mereka untuk terus mematuhi aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi (Henry Simamora, 2001). Berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi merupakan pedoman untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Ketika sebuah aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai batas tertentu, tergantung pada beratnya pelanggaran. Misalnya, jika seorang karyawan terlambat masuk kerja, dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal, tetapi seiring dengan berkembangnya masalah dan menjadi lebih parah, secara konsisten terlambat bekerja menjadi masalah lain.

Menurut Hani Handoko (2001), berpendapat bahwa disiplin terdiri dalam meningkatkan kegiatan masa depan daripada menghukum kegiatan masa lalu. Di sisi lain, tujuan tindakan disipliner harus positif: pendidikan dan perbaikan, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berperilaku buruk. Perilaku negatif ini biasanya memiliki berbagai efek

samping negatif, termasuk hubungan emosional yang terganggu, ketidakhadiran yang meningkat, antisipasi dan kelesuan, serta ketakutan akan bos.

Menurut Bejo Siswanto (2005), Dijelaskan bahwa tujuan dan sasaran disiplin kerja adalah pencapaian beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum dari disiplin kerja adalah keberlangsungan perusahaan sejalan dengan motivasi organisasi yang terlibat saat ini dan yang akan datang.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - 1) Karyawan akan mematuhi semua peraturan dan kebijakan kerja serta kebijakan perusahaan yang berlaku (baik tertulis maupun tidak tertulis) dan melaksanakan perintah administratif.
 - 2) Untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan, tergantung pada bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
 - 3) Kemampuan untuk menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana produk dan jasa perusahaan semaksimal mungkin;
 - 4) Mampu bertindak dan bertindak sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan;
 - 5) Karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan harapan perusahaan.

5. Mengatur dan Mengelola Disiplin

Menurut Rivai (2013:832) Semua manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan benar. Dalam konteks disiplin, pentingnya keadilan harus disikapi secara konsisten. Ketika seorang karyawan menghadapi tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa seorang karyawan yang terbukti terlibat dalam perilaku yang tidak pantas pantas mendapatkan hukuman. Di sini penyedia harus mempraktekkan cara menghadapi kedisiplinan dengan benar. Mengelola disiplin membutuhkan standar disiplin yang digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan diinginkan secara adil.

a. Standar Disiplin

Beberapa standar disiplin dasar berlaku untuk semua pelanggaran aturan, baik yang serius maupun yang kecil. Semua tindakan disipliner harus mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan evaluasi kinerja. Setiap karyawan dan vendor harus memahami kebijakan perusahaan dan mengikuti prosedur sepenuhnya.

Menurut Soejono (2000:67) (dalam, Maizar 2008) Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang juga menjadi indikator disiplin kerja.

1) Ketepatan waktu

Karyawan datang bekerja tepat waktu dan tertib, serta disiplin kerja yang baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati saat menggunakan peralatan kantor menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga kerusakan peralatan kantor dapat dihindari.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Dapat dikatakan bahwa pegawai yang selalu melaksanakan tugas yang diberikan sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, mendapatkan izin saat tidak berada di kantor, dan mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

b. Penegakkan Standar Disiplin

Indikator yang digunakan dalam standar disiplin kerja (Hasibuan, 2012), yaitu:

1) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah ini benar-benar cara yang paling efektif untuk menegakkan disiplin karyawan di sebuah perusahaan. Waskat berarti atasan harus memimpin dan memantau langsung perilaku, moral, sikap, nafsu dan kinerja bawahannya. Artinya jika salah satu bawahannya mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, atasan harus selalu ada untuk mengawasi dan memberi arahan.

2) Sanksi Hukuman

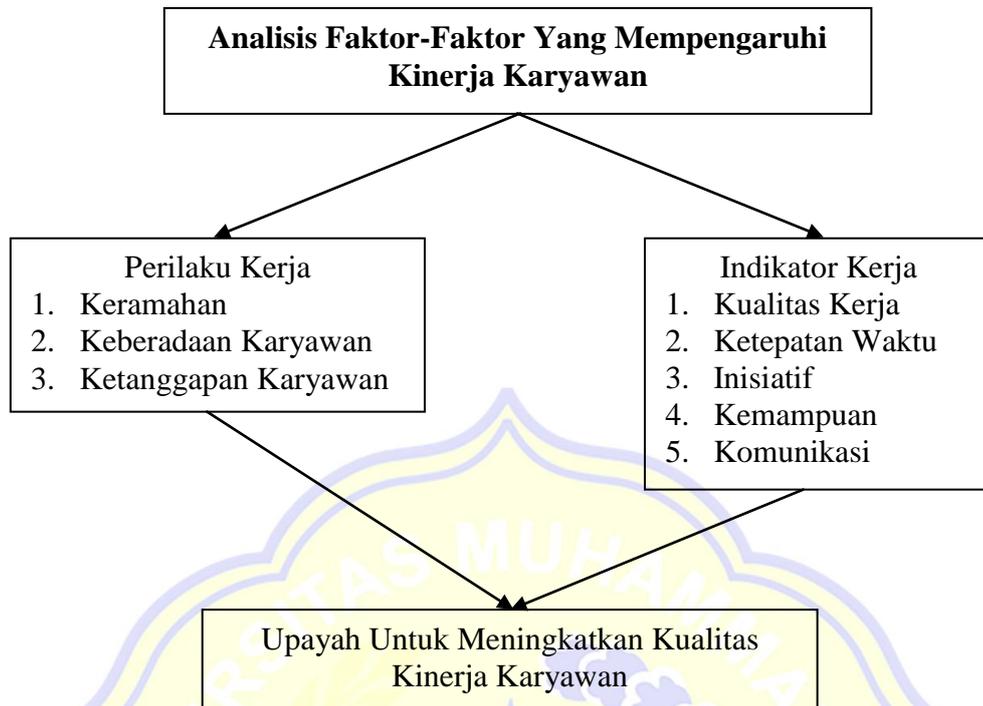
Sanksi Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Semakin berat hukumannya, semakin takut karyawan melanggar aturan perusahaan, dan semakin sedikit sikap dan perilaku disiplin karyawan.

3) Ketegasan

Keputusan pimpinan dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Manajer harus bertindak dengan berani dan tegas untuk menghukum karyawan yang telah ditegur sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Manajer yang bertindak tegas dalam menjatuhkan hukuman terhadap pendisiplinan karyawan dihormati oleh bawahan dan diakui kualitas kepemimpinannya. Kepemimpinan dengan demikian dapat menjaga kedisiplinan dalam diri karyawan perusahaan.

2.8 Kerangka Berfikir

Berdasarkan alasan yang ada dan hasil penelitian sebelumnya, serta hasil wawancara dengan beberapa karyawan, kami dapat mengembangkan kerangka kerja di mana faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi post-positif, digunakan untuk mempelajari keadaan objek alami (sebagai lawan dari eksperimen), di mana peneliti adalah kendaraan utama, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi, untuk menggabungkan koleksi data yang berbeda. Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dengan hasil penelitian kualitatif yang lebih menekankan kepentingan daripada generalisasi (Sugiyono, 2013:9).

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh suatu data yang menunjang penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Industri Kelor Cv. Tti Utami Jaya. Lokasi yang digunakan pada penelitian ini adalah di Cv. Tri Utami Jaya, berlokasi di Jalan Sakura Raya Blok G No 10 BTN Sweta Indah Kota Mataram.

3.3 Sumber Data

Menurut Moleong dalam Khotimah (2016:20) Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan perbuatan, yaitu data dari wawancara dan pengalaman lain, sumber tertulis seperti dokumen resmi, sumber arsip, jurnal ilmiah dan dokumen resmi termasuk studi warisan

budaya. Dalam konteks ini, jenis data berikut digunakan dalam survei:

Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara dengan responden atau subyek langsung sehingga peneliti dapat mengamati dan menuliskan tanggapan langsung dari subyek. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung tersedia bagi pengumpul data. Oleh orang lain atau secara tertulis. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data, tabel, dan grafik tentang topik penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor penting bagi keberhasilan penelitian. Ini menunjukkan bagaimana data dikumpulkan, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2012) teknik pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang unik dibandingkan dengan metode lain seperti wawancara dan survei. Hal ini karena pengamatan tidak selalu dilakukan pada objek manusia, tetapi juga pada objek alam lainnya. Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145), Dia berpendapat bahwa observasi adalah proses yang kompleks, yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua proses yang paling penting adalah observasi dan memori.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika

peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang perlu diselidiki dan ketika peneliti ingin mengetahui beberapa hal dari seorang responden. Wawancara dapat terstruktur atau tidak terstruktur dan dapat langsung (tatap muka) atau tidak langsung (melalui media seperti telepon). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara bertanya dan menjawab pertanyaan. Wawancara terstruktur digunakan untuk wawancara ini karena lebih mudah untuk mengajukan serangkaian pertanyaan standar sebelum mengumpulkan informasi yang terkait dengan topik penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan masa lalu. Dokumen dapat berbentuk teks, gambar, atau karya seseorang. Dokumen tertulis seperti buku harian, kisah hidup, sejarah, biografi, aturan dan kebijakan. Dokumen dalam format gambar, seperti foto, gambar langsung, dan sketsa. Dokumen yang berbentuk karya seperti karya seni berupa lukisan, patung, film, dan lain-lain. Penelitian dokumen melengkapi penggunaan teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut bodgan dalam meleong (2016:248), Analisis data adalah tentang memanipulasi data, mengorganisasikan data, mengkategorikannya menjadi unit-unit yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, memahami apa yang penting dan apa yang sedang dipelajari, dan mengkomunikasikan kepada orang lain. Prosedur analisis data

penelitian ini menggunakan analisis data Miles dan Huberman (2009:84-85), bagian dari analisis interaktif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan informasi melalui wawancara dengan informan kunci yang sesuai dengan penelitian dan melakukan observasi langsung ke lapangan untuk mendukung penelitian yang dilakukan untuk memperoleh sumber data yang diharapkan.
2. Reduksi Data yaitu Proses pemilihan yang menitikberatkan pada penyederhanaan, transformasi data mentah yang muncul dari catatan lapangan selama penelitian. Tujuan transkripsi (transformasi data) adalah untuk menyeleksi transformasi data yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi di pusat penelitian lapangan.
3. Penyajian data (*data display*) yaitu Kegiatan mengumpulkan informasi dalam bentuk narasi atau tabel dalam rangka meningkatkan pemahaman penelitian. Tampilan pada Tabel. Penelitian.
4. Menarik kesimpulan (*verifikasi*) yaitu mencari kemungkinan konfigurasi, jalur sebab akibat, dan arti dari pola penjelasan pernyataan. Validasi data penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus sejak awal masuk lapangan sepanjang proses penelitian, dan selama proses pengumpulan data peneliti berusaha menganalisis data yang terkumpul untuk menemukan maknanya.