



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu[2]. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya [2]. Oleh karena itu diperlukan kegiatan mengatur karyawan untuk diikuti sertakan dan berperan aktif di dalam organisasi. Mengatur karyawan adalah kegiatan yang kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [9]. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat [9].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, peorganisasian, pengarahan,

dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan dengan rencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya. Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi[9]:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu [9]:

1. Pendekatan mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

2. Pendekatan paternalis

Pada pendekatan paternalis (*paternalistic approach*), manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

3. Pendekatan sistem sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sistem yang ada di luar.

2.1.2 Prestasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai ciri dan perilaku karyawan. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, perusahaan harus mempunyai karyawan yang berprestasi baik. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja[2].

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[2]. Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu[15].

Dari definisi diatas dapat kita simpulkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hasil akhir dari keberhasilan mencapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah[2] :

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Kemampuan, sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Persepsi peran/persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan masalah.

2.1.2.3 Manfaat Prestasi Kerja

Prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan atau instansi pemerintahan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawai. Terdapat delapan manfaat yang dapat dipetik dari prestasi kerja antara lain: [16].

1. Perbaikan Prestasi kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi, transfer dan demo biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpan balik prestasi kerja seorang pegawai dapat, mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Kesempatan kerja yang adil.

Prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

8. Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya, departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua pegawai yang membutuhkan

2.1.2.4 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan[15].

Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi karyawan[2].

Penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif dan didokumentasikan secara sistematis[15].

Dapat disimpulkan penilaian prestasi kerja adalah suatu kajian formal yang dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

2.1.2.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bisa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian kerja [16]:

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :

a. Rating scale (skala penilaian).

Tenik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

b. Checklist.

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.

a. Metode peristiwa kritis.

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

b. Metode peninjauan lapangan.

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung. Tes dan observasi. Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

c. Metode evaluasi kelompok.

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, Grading atau forced distribution. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, Point allocation method, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari :

a. Penilaian diri.

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b. Teknik pusat penilaian.

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

c. Pendekatan management by objective.

Bahwa setiap karyawan dan penyedia secara bersama-sama menetapkan tujuan tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

2.1.2.6 Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja karyawan diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan. Enam aspek bidang prestasi kunci tersebut adalah[1] :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas dan pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaanm khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. kecekatan mental, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [10]. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi menjadi penting karena tanpa adanya motivasi dari para karyawan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa individu[11].

Untuk memotivasi karyawan, perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*Conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*Unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani[9]. Dengan demikian dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

2.1.3.2 Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung [9] :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta

kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki tujuan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut [1] :

1. Tingkat kinerja yang tinggi

Tugas dari setiap manajer untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi.

2. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan rendah

Keinginan keluar karyawan dari perusahaan dan ketidakhadiran karyawan (absensi) disebabkan oleh tingkat motivasi yang rendah pada bagian manajer. Ketidakpuasan yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak menikmati pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah dan jadwal-jadwal produksi.

3. Penerimaan perubahan organisasi

Manajemen perusahaan harus membaca dengan cepat lingkungan internal dan eksternal, karena adalah perubahan sosial dan evolusi teknologi pada tingkatan motivasi karyawan. Perubahan sosial membangkitkan aspirasi-aspirasi karyawan dan menempatkan permintaan tambahan pada organisasi.

4. Gambaran organisasi

Karyawan adalah cermin organisasi. Para manajer harus menempatkan standar kinerja yang tinggi yang dipasangkan dengan imbalan-imbalan moneter dan non moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap gambaran merek dari produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.3.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi berupaya untuk menerangkan bagaimana manusia itu dan bagaimana manusia dapat mencapai sesuatu[1]:

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya, jika karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum perlindungan fisik, bernapas, dan seksual
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, gaji

- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori insting

Teori motivasi insting muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dan instigatif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

McDougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku : terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapa, berkelompok, ketamaakan, dan membangun

4. Teori drive

Woodworth menggunakan konsep drive tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan tindakan. Kata driver dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

5. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt berpendapat pada momen waktu, Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

2.1.3.6 Indikator Motivasi

Berikut ini ada beberapa faktor yang menjadi indikator motivasi kerja yaitu [13]:

1. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

3. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan, karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada pegawai yang menang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula

4. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang memberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.4 Disiplin

2.1.4.1 Pengertian Disiplin

Didalam kehidupan sehari-hari, dimana manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi pelanggarannya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan

perasaan diterima oleh orang lain [2]. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya[2]. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku, dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi[1]. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanam dalam diri setiap karyawan, karena ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Pendekatan Disiplin

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan[2].

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan faktafaktanya.
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi : Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

- a. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - b. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - c. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - d. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

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

2.1.4.3 Tujuan Disiplin

Ada tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain[12]:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2.1.4.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip pendisiplinan kerja yang dikemukakan antar lain [12] :

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dihadapan orang banyak karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama

c. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kdaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pemimpin hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen
pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Sikap wajar hendaknya tersebut. Dengan demikian proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

2.1.4.5 Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut yaitu [13]:

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tujuannya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Perusahaan pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu: Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pada karyawan memandang pekerjaan mereka. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realistis-realistis yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas[12].

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya[12]. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang disesuaikan dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu[14] :

- A Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- B Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, mutu

pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.5.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Adapun variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut [1] :

1. Perpindahan karyawan

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

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

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.1.5.4 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh anwar prabu mangkunegara adalah sebagai berikut[1] :

1. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah :

- a. Input, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalamana, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. Outcome, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. Comparison person, yaitu seorang karyawan dala organisasi yang sama, seseorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (*comparison person*)
- d. Equity-in-equity, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation *inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Proter berpendapat bahawa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahawa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh

imbalan yang lebih besar dari pada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan ini akan merasa tidak puas.

4. Teori pandangan kelompok

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut *dissatisfiers*, *hygien factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab

2.1.5.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah [14] :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memberikan pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja yang lainnya yang penting pula.

5. Kelompok kerja

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu

6. Kondisi kerja/ lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik), pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan Sri Rahayu (2018) pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja PT Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, korelasi dan koefisien penentuan. Jumlah responden sebanyak 79 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi dan disiplin secara persial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat [3].
2. Penelitian yang dilakukan Sinta L Kiling (2016) tentang pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan dengan metode sampling. Hasil penelitian menunjukkan stress kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan secara persial stress kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja[6].
3. Penelitian ini dilakukan oleh Vindi L Waworuntu dan Adolfina (2018) tentang pengaruh *Locus control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki *Finance* Indonesia. Penelitian yang digunakan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan di PT Suzuki *Finance* Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Suzuki *Finance* Indonesia, secara persial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Suzuki *Finance* Indonesia secara simultan *locas of control* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyaawan PT Suzuki *Finance* Indonesia [8].
4. Penelitian ini dilakukan oleh I gede putra wibawa & A.A.Ayu sriathi (2017) tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Blue marlin café kedonganan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 67 responden, melalui teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue marlin cae kedonganan. Motivasi

berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan kompensasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Blue marlin café kedonganaan [5].

5. Penelitian ini dilakukan oleh Amirul Fahmi dan Misti Hariasih (2016) tentang pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru smk muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah 28 orang staff guru di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial motivasi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja mempunyai hasil positif terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, pegalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja[4].
6. Penelitian ini dilakukan oleh Desty patras, Sri Murai dan Arrazi B.H Jun (2017) tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) kantor wilayah v Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan *analysis* regresi liner berganda. Populasi dalam penelitian berjumlah 44 responden pada PT Pegadaian (Persero) kantor wilayah V Manado. Hasil penelitan menunjukkan Bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pemberiaan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja[7].

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Sri Rahayu (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Displin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat	X1: Motivasi X2: Displin Y: Prestasi Kerja	<p><u>Secara Parsial</u> Motivasi Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Prestasi Kerja, Disiplin Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Prestasi Kerja.</p> <p><u>Secara Simultan</u> Disiplin Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja</p>
2	Sinta L Kiling (2016)	pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado	X1: Stres Kerja X2: Disiplin Y: Prestasi Kerja	<p><u>Secara Parsial</u> stress kerja dan disiplin kerja tidak Berpegaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja</p> <p><u>Secara Simultan</u> Stress Kerja Dan Dispin Kerja tidak Berpengaruh</p>

Sambungan Tabel 2.1

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				Terhadap Prestasi Kerja
3	Vindi L Waworuntu dan Adolfina (2018)	pengaruh pengaruh <i>Locus control</i> dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Suzuki Finance Indonesia	X1: locus control X2: kepuasan kerja Y: Prestasi Kerja	<u>Secara Parsial</u> locus control Berpegaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja Sedangkan <u>Secara Simultan</u> locus control dan kepuasan kerja Berpegaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja
4	I Gede Putra Wibawa & A.A.Ayu Sriathi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Blue Marlin Café Kedonganan	X1:Kompensasi X2: Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y: Prestasi Kerja	<u>Secara Parsial</u> Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Berpegaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan <u>Secara Simultan</u> Kompensasi, Motivasi Displin Kerja Berpegaruh

Sambungan Tabel 2.1

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
				Signifikan Terhadap Prestasi Kerja.
5	Amirul Fahmi dan Misti Hariasih (2016)	pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru smk muhammadiyah 1 Ngoro Jombang.	X1: Motivasi Kerja X2: Pengalaman Kerja X3 : Lingkungan kerja Y: Prestasi Kerja	<u>Secara persial</u> motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja sedangkan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja <u>Secara simultan</u> menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja
6	Desty patras, Sri Murai dan Arrazi B.H Jun (2017)	pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif	X1:kepuasan kerja X2: lingkungan	<u>Secara persial</u> kepuasan kerja memiliki pengaruh

Sambungan Tabel 2.1

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) kantor wilayah v Manado	kerja X3 : pemberian insentif Y: Prestasi Kerja	negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja sedangkan pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja <u>Secara simultan</u> kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

2.3 Kerangka Konseptual

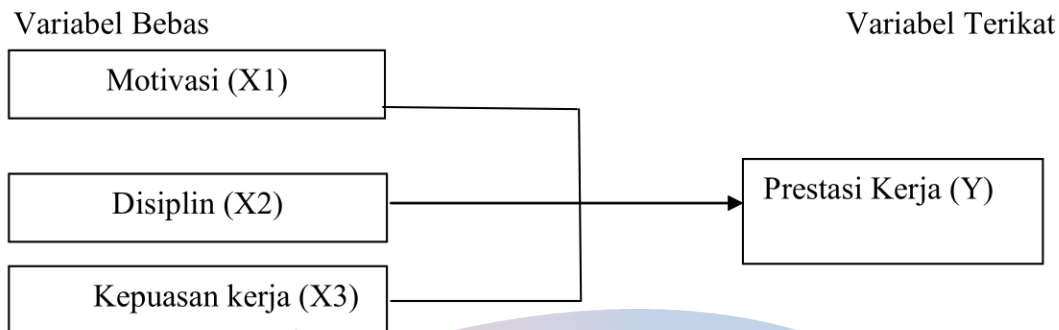
Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang dituliskan sebelumnya.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja adalah usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakan secara kuantitas maupun kualitas. Jika prestasi kerja seorang pegawai maksimal maka prestasi perusahaan juga maksimal. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, organisasi perlu memberikan dorongan berupa motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik karyawan juga harus menjalankan standart-standar organisasi. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peningkatan prestasi kerja karyawan juga dinilai dari Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan timbul sikap atau tingkah laku *negatif* dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja. Maka peneliti membuat kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antar variabel bebas (motivasi, disiplin, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja), maka dirumuskan dengan suatu kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi) [19]. Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang[1]. Dengan adanya motivasi seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan rasa senang dan semangat untuk mencapai kebutuhannya sendiri dan mencapai tujuan perusahaan. Disamping hal itu dengan adanya motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Pernyataan ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dimana motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja[3]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_1 : Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PT Telkom Akses Medan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [4]. Apabila karyawan telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam menaati peraturan dan keputusan yang

telah menjadi kesepakatan bersama, maka karyawan tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Artinya semakin tinggi disiplin yang kondusif maka akan menyebabkan tingginya prestasi kerja. Pernyataan ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dimana disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja[5]. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja PT Telkom Akses Medan.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan di dirinya. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah[9]. Untuk itu pihak perusahaan hendaknya memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang sehingga hal itu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawannya. Pernyataan ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja[7]. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja PT Telkom Akses Medan.

2.4.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan[2]. Di dalam suatu organisasi, Prestasi kerja merupakan hal yang terpenting. Setiap organisasi menuntut karyawannya untuk memberikan kontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Apabila prestasi kerja karyawan meningkat maka prestasi organisasi juga meningkat[2]. Agar prestasi kerja karyawan meningkat, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

Dalam merangsang dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, pemimpin harus memperhatikan apa motivasi dan bagaimana disiplin kerja setiap karyawan dan kepuasan kerja karyawannya. Disiplin merupakan tindakan pimpinan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Motivasi juga faktor penentu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tugas dari setiap pemimpin untuk memastikan bahwa karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi, karyawan yang termotivasi tinggi akan memiliki prestasi kerja dan kinerja yang tinggi[9]. Pernyataan ini diperkuat dari hasil penelitian sebelumnya dimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja[5].

Selain motivasi dan disiplin, kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Definisi dari kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang diyakini oleh karyawan yang seharusnya diterima[9]. Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dan berprestasi dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan lebih rendah[9]. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Pengaruh Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja PT Telkom Akses Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL