

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan menurut Dessler (2015) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi karyawan dengan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan. Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut para ahli bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang berfokus dalam ketenagakerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) adapun fungsi-fungsi SDM diantaranya sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu langkah-langkah yang akan dilakukan guna membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Merencanakan merupakan proses mempersiapkan dan memperhitungkan program atau kegiatan yang dilakukan kedepannya dengan matang untuk mengurangi resiko/ kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan tugas dan menetapkan tanggung jawab serta wewenang SDM guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan merupakan suatu usaha untuk memberikan saran-saran, bimbingan, instruksi atau perintah kepada bawahan dalam melakukan tugas yang diberikan sehingga dapat dikerjakan dan dilaksanakan dengan maksimal.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja, memeriksa atau mengevaluasi hasil kerja apakah sudah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau belum.

2.1.2 Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Wijaya (2017) mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi. Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016) “perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.”

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu perusahaan (organisasi).

b. Karakteristik Perilaku Organisasi

Menurut Ahdiyana (2011) Dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu:

1. Perilaku, lebih kepada tingkah laku individu dalam berorganisasi, memahami perilaku individu yang berbeda dalam organisasi.
2. Struktur, struktur berkaitan dengan pembentukan kelompok dan pembagian tugas, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.
3. Proses, berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi.

Proses organisasi meliputi: komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Susanto (2019) Motivasi adalah sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Daft (2010) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Sari, 2018). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Teori motivasi Maslow ini dinamakan “ *A theory of human motivation* ”. Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan

Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)** berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)** yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)** yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seseorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan nya atau kebutuhan di atas tingkat itu.

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: AA.Anwar Prabu Mangkunegara (2001)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah banyak memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif, tak terkecuali berlaku juga pada manajemen perguruan tinggi. Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.1 Jenis jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2006) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi positif Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat dari motivasi menurut Dr. Soward (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
5. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow (1943), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat, antara lain rasa lapar, haus, dan perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan

keamanan dari pekerjaan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)** Dapat dilihat dari indikatornya kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)** dapat dilihat dari indikatornya pemberian penghargaan, pemberian perhatian dukungan serta pengakuan.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)** 33 Dapat dilihat dari indikatornya pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, kepuasan, dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2003) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Handoko (2000) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk

menjalankan standar-standar organisasi”.

Hidayat (2019) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

b. Faktor - Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Menurut Sutrisno (2010) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
3. Lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. .
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan

oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Hidayat, 2019)):

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang didasari kesadaran atau merelakan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan, terdiri dari :

- a) Kehadiran Berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja,.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dibuat oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ada ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang ditentukan perusahaan,

d. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Haruko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Sementara itu menurut Riani (2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas

yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mahesa (2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (*proses*) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitive terhadap masukan dan tindakan tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

e. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Steers (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Cahyono, (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Variabel individu Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
- 2) Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

f. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasikan dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang,
- b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
- c. Pemeliharaan sistem, dan
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

g. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2) Kuantitas

menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan - pekerjaannya , mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dalam pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Maridya h (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i>	Variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2	Pustpita (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arkana Buana Jakarta	Variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Disiplin kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Andika (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri tentrem sejahtera kota Malang)	Motivasi kerja, Disiplin kerja, kinerja karyawan	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Utomo (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Motivasi dan disiplin kerja

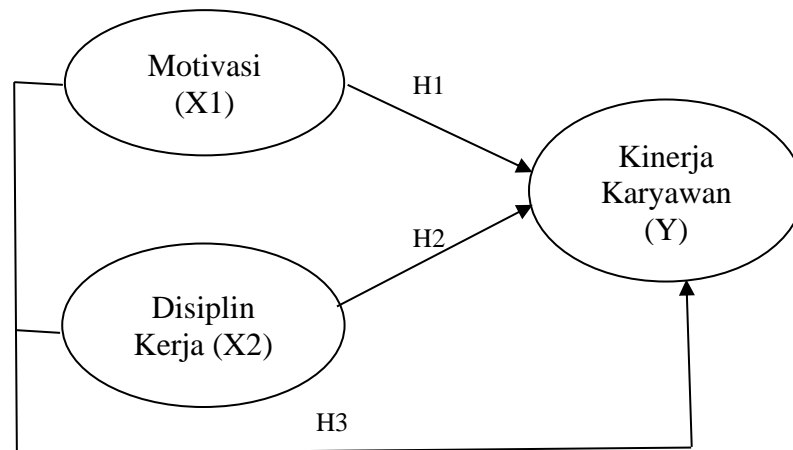
		karyawan balai monitor spektrum frekuensi radio kelas II Padang		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Heriyanto (2016)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja Bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Nurfadilah (2021)	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana raya	Variabel independen (bebas) pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja. Variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan	Pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja, motivasi, disiplin kerja secara simultan secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Yusuf (2021)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka	Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Sutanto (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fluid Indonesia	Disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Sari (2019)	Pengaruh kepemimpinan,	Kepemimpinan, motivasi, disiplin	Kepemimpinan,

		motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan AMCF Sumatera Utara.	kerja	motivasi, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Suwarno (2021)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah BCA cabang mangga dua Jakarta	Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan	Disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2). Maka dengan ini disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bentuk kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011)

2.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat Kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya jika tingkat Kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan Kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya

agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerjanya. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingka. Sehingga dengan ini peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H₁ : terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari.

2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Adanya kedisiplinan maka diharapkan semua pekerjaan akan berjalan efektif tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan akan selesai tepat pada waktunya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin baik kinerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh terhadap lebih cepatnya tercapai tujuan suatu organisasi. Jika semakin rendah tingkat disiplin karyawan akan berpengaruh terhadap lambatnya pencapaian tujuan suatu organisasi yang akan merugikan organisasi tersebut dan karyawan itu sendiri. Organisasi tersebut tidak akan berkembang menjai organisasi yang baik jika tetap stagnan dengan kondisi yang sama, sehingga peneliti mengajukan hipotesis selanjutnya yaitu :

H₂ : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari.

2.4.3 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian,2002). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi dan motivasi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Triajaya Tirta Dharma dan PT Prabutirta Jaya Lestari

