

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan *asset* perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2016:11). Sedangkan menurut Bangun (2015:6) Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengendalian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memanfaatkan, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6-8) bahwa terdapat dua fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut.

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana.

Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau

penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia adalah kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi yang menjadi tanggung jawab divisi sumber daya manusia.

2) Pengembangan sumber daya manusia

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui Latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3) Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain.

5) Pemeliharaan pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.

6) Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan.

Menurut Suntoro dalam Pabundu (2006:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian menurut Cole, dkk dalam Alfatamma (2020:21) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan.

Dari defisini tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018:86-87) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja dengan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- 9) Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

3. Tujuan Kinerja Karyawan

Adapun tujuan pengukuran kinerja karyawan menurut Tiffin dalam Simamora (2015:339) dibagi menjadi dua tujuan pokok, yaitu:

a. Untuk tujuan administrasi pengambilan keputusan promosi dan mutasi, misalnya:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi.
- 2) Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan.
- 3) Sebagai kriteria seleksi dan penempatan karyawan.
- 4) Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan.
- 5) Sebagai metode pembayaran gaji dan upah.

b. Tujuan individual *employee development* yang meliputi:

- 1) Sebagai alat ukur mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 2) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja yang baik.
- 3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat tercapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 4) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku dari bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 5) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.

4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis (Wirawan, 2012:5), yaitu antara lain:

- a. Hasil kerja, yaitu keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja, yaitu perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja meliputi:

- a. Kualitas kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- c. Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d. Sikap kerja yang memiliki hubungan terhadap perusahaan pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah:

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Adapun menurut Sudarmanto (2015:11) ada 6 dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Quality*, berkaitan dengan hasil mendekati sempurna.
- b. *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (uang, orang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact*, terkait dengan keinginan individu dalam meningkatkan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator-indikator kinerja karyawan menurut para ahli, maka disimpulkan dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Kualitas dan kuantitas kerja dengan indikator seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan, seberapa lama karyawan menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan dalam menjalankan tugas.
- b. Tanggung jawab dengan indikator kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hasil pekerjaan dan kerja sama dengan rekan kerja.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. Terhadap kinerja seseorang harus dilakukan suatu penilaian kinerja agar karyawan merasa dihargai. Mathis dan Jackson (2006:382) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut terhadap karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kemudian menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara

internal dan eksternal positif atau negatif. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, dan agar mencapai tujuan tersebut peranan manusia sangat penting untuk terlibat didalamnya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut. Karena motivasi itulah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a. Pendorong utama yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. Semi pendorong utama.

c. Pendorong nonmaterial yaitu yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:

- 1) Penempatan yang tepat
- 2) Latihan sistematis
- 3) Promosi objek
- 4) Pekerjaan terjamin
- 5) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- 7) Pemberian informasi perusahaan
- 8) Fasilitas rekreasi
- 9) Penjagaan kesehatan
- 10) Perumahan, dll.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018:24) ada dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri.

a. Faktor Internal

- 1) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi

kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianur, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak

diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada jaminan karir

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya

dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

4. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2015:162) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk berprestasi, indikatornya:

- 1) Target kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Risiko

b. Kebutuhan memperluas pergaulan, indikatornya:

- 1) Komunikasi
- 2) Persahabatan

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, indikatornya:

- 1) Pemimpin
- 2) Duta perusahaan

3) Keteladanan

Menurut Herzberg (dalam Marwansyah 2016:3) menyatakan dimensi dari motivasi sebagai berikut:

a. Motivasi interinsik, indikatornya:

- 1) Harapan diri
- 2) Kebutuhan
- 3) Prestasi yang dihasilkan

b. Motivasi Eksterinsik, indikatornya:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Organisasi tempat bekerja
- 3) Situasi lingkungan

Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu:

a. Motivasi Internal, indikatornya:

- 1) Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 4) Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Motivasi Eksternal, indikatornya:

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Dari beberapa dimensi dan indikator menurut para ahli, maka disimpulkan dimensi dan indikator motivasi kerja pada penelitian ini adalah:

- a. Motivasi internal dengan indikator tanggung jawab, target kerja, kualitas kerja dan kebutuhan.
- b. Motivasi eksternal dengan indikator situasi lingkungan kerja, pujian atas pencapaian, hubungan pemimpin dengan bawahan dan insentif atas pekerjaannya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kemudian menurut Nuraini (2013:74) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih

suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan menurut Hermawan (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat jika karyawan merasa semua keinginannya dalam bekerja terpenuhi. Pemenuhan keinginan karyawan dapat dilakukan perusahaan sebagai bentuk motivasi kerja, sehingga bila seorang karyawan termotivasi, maka keinginan yang ingin dicapai dalam bekerja sudah terpenuhi, dan akan menimbulkan rasa puas dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang ada, maka dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian (Wiliandari, 2017:86) yaitu:

a. Karakter Individu

1) Kebutuhan-kebutuhan individu

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi. Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan pada dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan makan, minum, udara, dan sebagainya. Selain itu, terdapat kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui karena kebutuhan ini akan mempengaruhi perilaku pekerja ketika bekerja.

2) Nilai-nilai yang dianut individu

Nilai penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi, serta nilai mempengaruhi persepsi karyawan. Nilai-nilai yang dianut individu akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai ini pun menyangkut pilihan individu mengenai tujuan hidup layak yang diinginkan.

3) Ciri-ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berfikir, cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu, dan menyelesaikan pekerjaannya. Ada kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya ada kesesuaian bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Sehingga kesuksesan ini mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

b. Variabel Situasional

1) Perbandingan terhadap situasi yang ada

Seringkali orang membandingkan apa yang diperoleh dengan apa yang diperoleh oleh orang lain, serta apa yang diperolehnya saat ini dengan yang pernah ia peroleh di masa lampau. Apabila ketidakseimbangan maka hal itu dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa sekitar 80% manajer tidak puas dengan gaji yang diterimanya. Penyebab ketiaktepuasan ini adalah kecenderungan dari orang yang membandingkan dirinya dengan kelompoknya. Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan sejenis. Apabila gaji yang diterima di bawah rata-rata yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidaktepuasan terhadap gajinya.

2) Pengaruh kelompok acuan

Kelompok acuan adalah kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ditemuinya. Kelompok acuan ini dapat mempengaruhi aspirasi dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pandangan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

3) Pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya

Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang diperoleh dari pekerjaan saat ini. Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Sehingga akan muncul perasaan membandingkan pengalaman kerja sebelumnya dengan pekerjaannya sekarang dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c. Karakteristik Pekerjaan

1) Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Imbalan atau balas jasa dibedakan atas imbalan intrinsik (*intrinsic reward*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic reward*). Imbalan intrinsik adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat pada aktifitas itu sendiri, dan pelaksanaannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya misalnya perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab, otonomi pribadi, perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik tidak mengikuti secara alamiah dari kinerja sebuah aktivitas, tetapi diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Imbalan-imbalan ekstrinsik seringkali digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya misalnya gaji, bonus, tunjangan, pengakuan, pujian dari atasan, promosi, dan kantor yang mewah.

2) Pekerjaan itu sendiri

Sifat-sifat dari pekerjaan yang tekuni oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja dari karyawan

tersebut. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

3) Hubungan antar rekan kerja

Interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pula pada kepuasan kerja. Sebagai makhluk sosial, karyawan dalam dunia kerja pun tidak terlepas dari bantuan rekan kerjanya. Apalagi dalam dunia kerja terjadi interaksi yang rutin dan berlanjut dengan sesama rekan kerja, sehingga nyaman atau tidaknya berinteraksi dengan rekan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja bukan hanya untuk mengejar uang atau prestasi, tapi juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Vanecia (2013:29) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Hubungan dengan atasan
- c. Teman sekerja
- d. Promosi
- e. Gaji/ upah

Kemudian berikut adalah indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Vanecia (2013:29):

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja
- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

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

- a. Upah
- b. Promosi
- c. Supervisi

- d. Benefit
- e. Fasilitas
- f. *Contigent reward*
- g. *Operating procedur*
- h. *Co-workes*
- i. *Nature of work*
- j. *Communication*

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan kerja

Dari beberapa indikator dan dimensi yang telah disampaikan, maka berikut adalah indikator dan dimensi yang digunakan pada penelitian ini:

- a. Gaji/ Upah dengan indikator kepuasan gaji/ upah, keadilan dalam pemberian gaji/ upah dan *reward*.
- b. Promosi dengan indikator jabatan, benefit, dan fasilitas.

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011:89) disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:129) *“Dicipline is management action to enfore organization standars”* yang dapat diartikan disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja maupun bukan di tempat kerja.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Simamora dalam Sinambela (2019:399) mengemukakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Sedangkan menurut Siswanto (2017:292) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - 1) Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - 4) Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018:20-21) adalah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:18-19) jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri, mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif, merupakan disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
- c. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan waktu
 - 1) Masuk kerja tepat waktu
 - 2) Penggunaan waktu secara efektif
 - 3) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
- b. Tanggung jawab kerja
 - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - 2) Target pekerjaan
 - 3) Membuat laporan kerja harian

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:115) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Kemudian menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan dimensi dan indikator-indikator menurut para ahli, maka peneliti menyimpulkan dimensi dan indikator pada penelitian ini adalah:

- a. Ketaatan waktu dengan indikator ketaatan jam masuk, jam istirahat dan jam dalam melakukan pekerjaan.
- b. Tanggung jawab kerja dengan indikator tujuan kerja, kemampuan kerja dan target kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Hasil Penelitian
1	<p>Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhamad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33. ISSN: 2548-9885</p>	<p>X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	<p>Any Isvandiari. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang.</p> <p>JIBEKA Volume 11 Nomor 1 Februari 2017 : 38-43</p>	<p>X1 = Budaya Organisasi X2 = Disiplin Kerja X3 = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Secara simultan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Hasil Penelitian
3	<p>Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.</p> <p>Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi. e-ISSN: 2745-7281 Vol. 1, No. 2, October 2020.</p>	<p>X1 = Motivasi Kerja X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	<p>Anton Tirta Komara, Euis Nelliawati. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship. ISSN: 2443-2121</p>	<p>X1 = Kompensasi X2 = Motivasi X3 = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Hasil Penelitian
5	<p>Misbachul Munir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo.</p> <p>Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang.</p>	<p>X1= Motivasi X2 = Kepuasan kerja X3 = Budaya organisasi X4 = Kepemimpinan Y = Kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	<p>Hendri Rasminto, Febryantahanuji, Danang Danang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.</p>	<p>X1 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Lingkungan Kerja</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.</p>
7	<p>Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.</p> <p>Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 e-ISSN 2655-237X</p>	<p>X1 = Motivasi X2 = Kepuasan Kerja X3 = Kepemimpinan Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Hasil Penelitian
8	<p>Elizabeth Fauziek dan Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume III No. 3/2021 Hal: 680-687.</p>	<p>X1 = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Stres Kerja</p>	<p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
9	<p>Daniel Surjosuseno. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastik.</p> <p>Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3, No. 2, 2017.</p>	<p>X1 = Lingkungan Kerja X2 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.</p>	<p>X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Budaya Kerja Y = Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

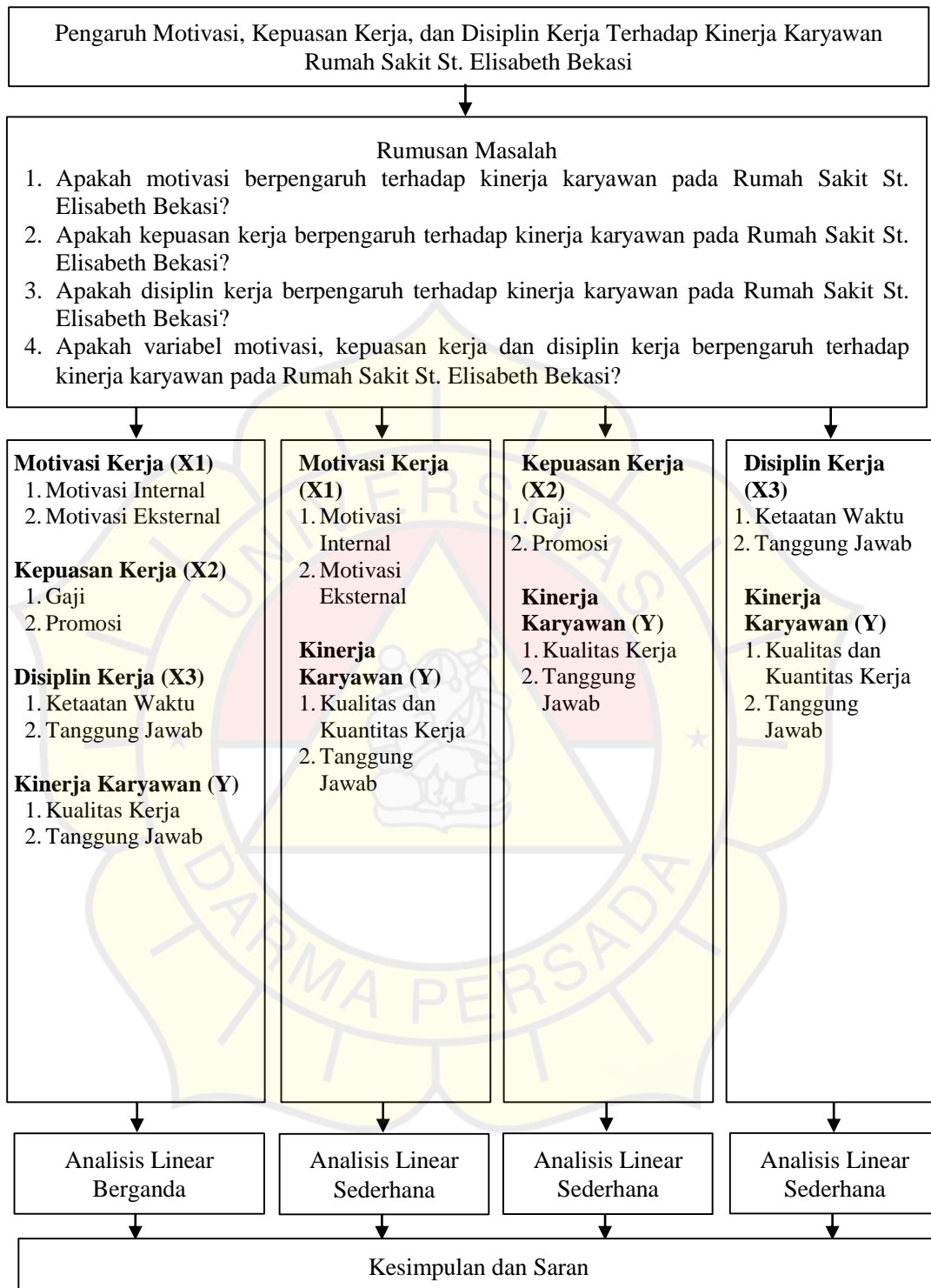
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Hasil Penelitian
	Jurnal Penelitian Ipteks p-ISSN: 2459- 9921 E-ISSN: 2528-0570		

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:

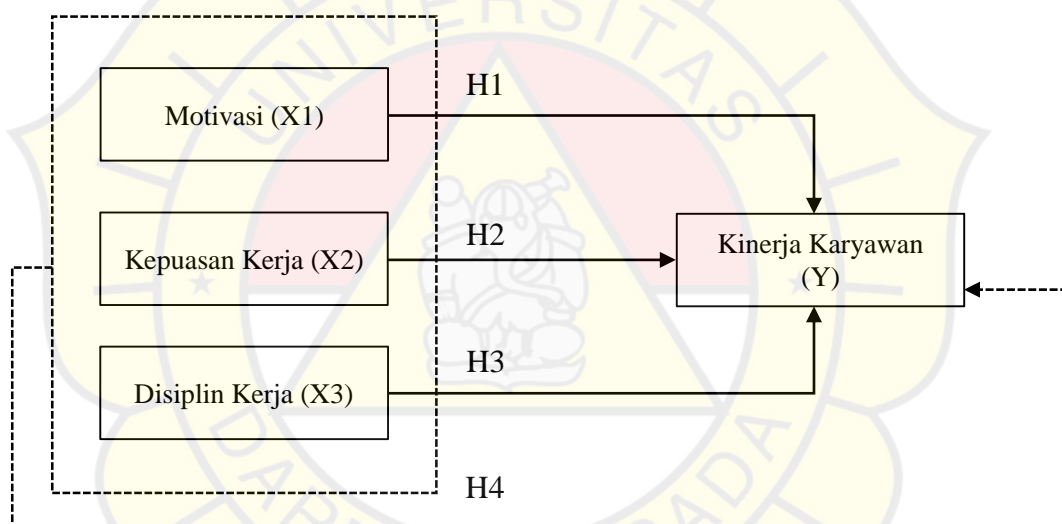


Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan beberapa peneliti terdahulu diketahui bahwa penelitian yang dilakukan memiliki hasil yang berbeda-beda dan objek penelitian yang berbeda.

Adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Komara & Nelliawati (2017), Munir (10`8) dan Adiyasa & Windayanti (2019) yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2017), Qomariah dan Hafidzi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya adalah:

H₁ = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komara & Nelliawati (2017) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan

begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Munir (2018). Namun berbeda hasil dari penelitian Isvandiari (2017), Adiyasa dan Windayanti (2019), Fauziek dan Yanuar (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diambil adalah:

H₂ = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isvandiari (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Rasminto, dkk (2020). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) yaitu disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesisnya adalah:

H₃ = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk (2020) secara simultan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan yang sama pula dibuktikan oleh Isvandiari (2017) dan Hustia (2020). Hipotesis dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut:

H₄ = Secara simultan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.