

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Kemudian menurut Hamali (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.”

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen mengatur peran manusia dalam melaksanakan pekerjaannya

untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM berfungsi mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia.

Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Nurhayati (2018:17), yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

d. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang ada dalam organisasi atau perusahaan dengan berbagai cara yang bertanggung jawab secara strategis, etika, dan sosial. Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sinambela (2018:14):

a. Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meringankan masalah masalah yang mereka hadapi. Oleh karenanya, berbagai organisasi besar telah mengembangkan tanggung jawab sosial dalam tujuan organisasi mereka.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan SDM akan terjadi jika teknologi sudah canggih, tetapi SDM tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka SDM yang tersedia akan menjadi pemborosan. Dalam kondisi seperti itu, divisi SDM dapat mempersiapkan karyawan untuk memahami dan dapat mengoperasikan teknologi tersebut.

d. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap karyawan yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh karenanya, setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

4. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14-15) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan padakhususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan- perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wardi dalam Hasim (2019:21) “motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.” Sagala mengemukakan (2019:33) “motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan suatu individu berbuat seperti apa yang dibuat.” Lalu menurut Assod dalam Amirudin (2019:33) “Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.” Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:25) “Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi”. Lanjutan menurut Iskandar dan Yuhansha (2018:26) “Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari”.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasim (2019:21) Mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena factor-faktor dan keinginan sebagai berikut:

1. *The desire to live* (Keinginan untuk hidup) Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for position* (Keinginan untuk suatu posisi) salah satu sebab mengapa manusia ingin ekerja adalah karena posisi yang di inginkan.
3. *The desire of power* (Keinginan akan kekuasaan) keinginan untuk berkuasa menjadi alas an seseorang untuk bekerja.
4. *The desire of recognition* (Keinginan akan pengakuan) Setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerja kerusnya.

3. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:101), mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar. Contohnya adalah kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial dan jaminan hari tua jika telah tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan Sosial

Apabila kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi maka kebutuhan untuk bersosialisasi, persahabatan dan berinteraksi yang lebih erat lagi dengan orang lain. Di dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, dan rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan diri dari seseorang atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kebutuhan ini menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

5. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk bisa dihargai, dihormati atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja dari seseorang

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres menurut Nawawi (2016) “adalah kondisi psikologis yang tidak menyenangkan berupa kecemasan, rasa takut, atau kegelisahan yang tinggi, yang muncul karena individu merasa terancam, terutama dalam bekerja.” Menurut Nawawi (2016) berpendapat bahwa “stres kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis individu (anggota perusahaan/karyawan).” Stres Kerja menurut Rivai (2016:307) “Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”.

Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. “Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan” Riandy (2016). Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) , menyatakan stres kerja merupakan “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu

peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang”.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan pengertian yang dikatakan oleh para ahli bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dihadapinya. Stres kerja biasanya muncul ketika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja dapat dilihat dari beberapa gejala seperti emosi yang tidak stabil, sulit tidur, cemas ataupun gugup dan suka menyendiri.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Menurut Riandy (2016) terdapat beberapa dimensi dari stress kerja seperti komunikasi antara bawahan dan atasan, pembagian tugas kerja dan tuntutan pekerjaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Dalam jurnal Astianto dan Suprihhadi (2014) menerangkan bahwa Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Kemampuan untuk mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang.

Ada orang yang mempunyai daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan

kemampuannya menghadapi stres rendah, sehingga dapat mengakibatkan burnout yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, maka dampaknya terhadap prestasi.

3. Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yaitu sebagai berikut:

a. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

b. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

c. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan, adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2016:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan ketiga pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi

memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Kepemimpinan Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

2. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

3. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indiscipliner dan membuat pegawai

mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Pengawasan Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

3. Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu: Disiplin Preventif Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin. Disiplin Korektif Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

4. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan.

Tujuan umum disiplin kerja antara lain

1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana 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 memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

2.1.5 Prestasi kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2015 : 87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai

yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Selanjutnya Hasibuan (2015 : 87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat di ambil kesimpulan menurut Hasibuan (2015 : 87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang

akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan Robin (2015 : 267) mengatakan bahwa kriteria yang dipilih oleh manajemen untuk dinilai akan berpengaruh besar pada apa yang dikerjakan pegawai. Tiga kriteria tersebut adalah :

1. Hasil

★ Tugas individu Jika tujuan akhir yang diperhitungkan dan bukannya cara maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang pegawai.

2. Perilaku

Dalam banyak kasus sukar untuk mengenali hasil spesifik yang akan dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang pegawai yang tugasnya merupakan bagian intrinsik dari suatu upaya kelompok. Dalam kasus ini kinerja kelompok itu mungkin mudah untuk dievaluasi, tapi sumbangan dari setiap pegawai yang berada dalam kelompok sulit atau mustahil untuk diketahui dengan jelas.

3. Ciri

Merupakan kriteria terlemah, namun masih digunakan meluas oleh organisasi adalah ciri-ciri individu seperti sikap yang baik, dapat diandalkan atau kooperatif.

3. Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
2. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
3. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Menurut Handoko (2015 : 120) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

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

2. Penyesuaian Kompensasi

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

3. Keputusan-keputusan

Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan

Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

5. Penyimpanan-penyimpanan

Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen

personalia. Ketidakakuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

6. Kesalahan-kesalahan

Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

7. Tantangan-tantangan

Eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

4. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.2 Landasan Empiris

Penelitian terdahulu adalah penelitian terkait penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diperlukan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan. Pemaparan penelitian terdahulu dilakukan supaya menghindari persamaan konsep penelitian. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipaparkan dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian tersebut dapat dijabarkan dalam tabel berikut ini:

No	Nama/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Zuhria Husnia Hasibuan/2018/Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas	Disiplin Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	Metode Kuantitatif Analisis linier berganda Analisis linier sederhana	Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan faktor paling dominan yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kecenderungan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
2.	Viorencia Brilianti Sanbowo/2021/Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang No ISSN: 2775-2216	Disiplin Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Metode Kuantitatif Analisis regresi linier berganda Uji regresi, korelasi, dterminasi dan hipotesis	Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si /2012/Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang / Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012 No ISSN: 2656 - 4440	Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2)) dengan Prestasi kerja(Y)	Teknik analisa datanya adalah teknik regresi linier berganda. Uji t, Uji F. dan Determinasi.	Hasil persamaan regresi linier berganda penelitian adalah $Y = 2.332 + 0.486 \cdot X_1 + 0.414 \cdot X_2 + \mu$ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka di dapat, $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $7,202 > 1,684$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin

				<p>kerja terhadap prestasi kerja, Dengan demikian, r hitung $>$ r tabel atau $5,278 > 1,684$, H_0 di tolak dan H_a di terima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. edangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja (F hitung = $104,245 >$ F tabel = $3,11$). Pengaruh keduanya cukup kuat dengan nilai korelasi $R = 0,796$, positif dan signifikan karena jika ada perbaikan pada disiplin kerja dan pengalaman kerja otomatis akan hubungan dengan prestasi kerja ($R^2 = 0,796$). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar $79,6\%$ sedangkan $20,4\%$ dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar model penelitian ini.</p>
4.	<p>Arif, Maulana, & Lesmana/2020/Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan / Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020 : 106-119 No ISSN: 2548-9585</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)Kemampuan Kerja(X2) Terhadap Prestasi Kerja(Y)</p>	<p>Regresi berganda, Asumsi klasik, Uji hipotesis dan koefisien determinasi.</p>	<p>penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan</p>

				Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat.
5.	Bersihanta Tarigan, Aria Aji Prayanto / 2021 / Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank DBS Tangerang Selatan Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi Volume 20, Nomor 1, 2021 No ISSN: 2655-9943	Motivasi (X1), Disiplin(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode: pendekatan asosiatif Alat Analisis Regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahu

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan sebagai penuntun dan mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian. Adapun kerangka kerja konseptual dalam penelitian ini dapat diperlihatkan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis atau hipotesa merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja(Y)

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja(X_1) terhadap prestasi kerja(Y)

2. Pengaruh stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

3. Pengaruh disiplin kerja(X_3) terhadap prestasi kerja(Y)

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja(X_3) terhadap prestasi kerja(Y)

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja(X3) terhadap prestasi kerja(Y)

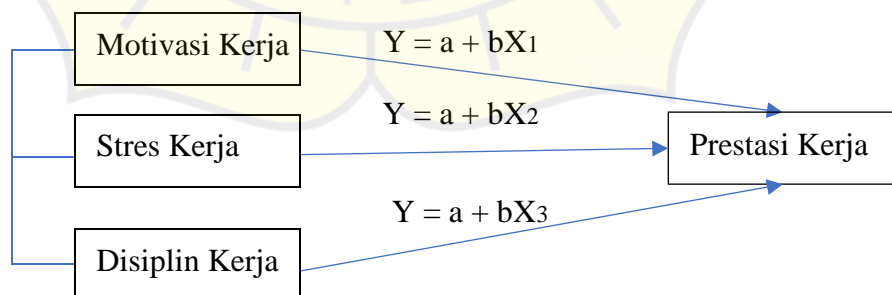
4. Pengaruh motivasi kerja(X1), stres kerja(X2), disiplin kerja(X3) terhadap prestasi kerja(Y)

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja(X1), stress kerja(X2), disiplin kerja(X3) terhadap prestasi kerja(Y)

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1), stres kerja(X2), disiplin kerja(X3) terhadap prestasi kerja (Y)

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori, yang digunakan. Maka berdasarkan penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen yang dijelaskan pada Gambar 2.5 berikut :



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian