

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus memfokuskan penelitian pada keterlibatan dan peran manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Dalam ruang lingkupnya, manajemen sumber daya manusia membahas aspek pembinaan, pemanfaatan dan perlindungan sumber daya manusia, baik yang terlibat dalam hubungan kerja formal maupun yang menjalankan usaha sendiri. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen sumber daya manusia mampu memaksimalkan kinerja sebuah organisasi sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih baik lagi dan akan menumbuhkan sikap loyalitas, kompeten dan unggul yang berdampak positif bagi organisasi.

Menurut Suryani (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengguna manusia atau individu yang ada didalamnya. Sedangkan menurut Ganyang (2018) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata "*to manage*" yang berarti

mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga penghentian sumber daya manusia dengan tujuan membantu pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

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

2) Pengorganisasian (*Actuating*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian Tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Supervision*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Pegawai harus di kembangkan untuk meningkatkan keterampilan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dan mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018) didalam tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu tujuan sosial, organisasional, fungsional, individual.

a. Tujuan Sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap

keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencakup perbandingan antara hasil kerja yang dapat ditentukan oleh organisasi. Kesuksesan manajemen dan ketergantungan pada kualitas sumber daya manusia menjadi semakin terjal. Kemampuan, dorongan, dan dukungan individu yang diterima menentukan kinerja sumber daya manusia di cari oleh pemerintah atau bisnis. Sebuah bisnis atau pemerintah akan terus beroperasi secara efisien dan efektif jika pegawainya, khususnya sumber daya manusia mampu melakukannya.

Menurut priansa (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana pengguna manusia atau individu dalam suatu organisasi mencapai tujuan organisasi. Menurut sedarmayanti (2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, di mana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam Mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis merupakan langkah untuk merealisasikan secara konkret arah dan aspirasi yang telah direncanakan. Kinerja pegawai organisasi dinilai dari seberapa baik pegawai menggunakan keterampilan, pengalaman, kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja dianggap tinggi jika tujuan dapat dipenuhi tepat waktu, sedangkan kinerja dianggap rendah jika tidak tercapai dalam waktu yang ditentukan.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan Indikator yang dilakukan penilaian kerja pegawai yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan

melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntunan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- 1) Memiliki skill
- 2) Memiliki kinerja yang baik

b. Inisiatif (*Initiative*)

Pegawai yang memiliki inisiatif yang tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ia juga senantiasa aktif dalam menenukan pengetahuan, kreativitas, maupun informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Indikator dari demensi ini yaitu :

- 1) Cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti

c. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Seorang pegawai yang mampu bekerja dengan tepat sesuai dengan *standard operating procedurs* (SOP) yang telah ada, di dukung dengan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat di berikan kepadanya, menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- 1) Mengerjakan tugas dengan tepat waktu
- 2) Datang dan pulang tepat waktu

d. Kemampuan (*Capability*)

Kinerja yang baik dapat di amati dari kemampuan yang memiliki seorang pegawai. Pegawai dengan kemampuan yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan termasuk segala permasalahan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

- 1) Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan
- 2) Bertanggung jawab

e. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang pegawai. Komunikasi yang baik dari seorang pegawai membuat mampu berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik secara horizontal yaitu dengan rekan kerja maupun secara vertikal yaitu dengan atasannya. Segala sesuatu yang dapat dikomunikasikan dengan baik maka akan menghasilkan kondisi yang baik. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- 1) Melakukan komunikasi dengan baik
- 2) Menyampaikan pendapat

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut ajabbar (2020) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

a. Kualitas dan Kemampuan

Aspek-aspek yang terkait dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai

b. Sarana Pendukung

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, sarana produksi dan teknologi dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai seperti upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja

c. Supra Sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang disiplin seperti datang tepat waktu, mengikuti peraturan perusahaan dan memiliki etos kerja yang baik serta meningkatkan produktivitasnya. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan yang ada di sekitarnya. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi dapat dipercepat dengan adanya disiplin pegawai yang baik, sementara kurangnya disiplin merupakan penghambat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018), menjelaskan

bahwa disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal dan disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja serta orang-orang yang bergabung dalam organisasi akan patuh pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Sedangkan menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku yang perlu ditanamkan dalam diri seseorang agar tercipta efisiensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, tidak peduli di mana pun seseorang berada bekerja atau di tempat lain. Disiplin kerja juga merupakan upaya pengendalian yang bertujuan

untuk mendorong ketaatan terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi anggota organisasi berupa peraturan dan sanksi atas pelanggaran.

2. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) menjabarkan tentang dimensi disiplin kerja yang dibagi menjadi empat diantaranya adalah :

a. Taat terhadap aturan waktu merupakan konsistensi seseorang dalam menaati jadwal yang diberikan. Hal ini termasuk tiba tepat waktu, menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu yang ditetapkan, antara lain:

- 1) Jam masuk kerja yang tepat waktu
- 2) Jam istirahat yang tepat waktu
- 3) Jam pulang kerja yang tepat waktu

b. Taat terhadap peraturan perusahaan adalah perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, dan komitmen terhadap aturan, antara lain:

- 1) Cara berpakaian yang rapi
- 2) Berperilaku dalam pekerjaan

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dilakukan mematuhi norma-norma perilaku dalam pekerjaan diwujudkan dengan menjalankan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan tata cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya, antara lain:

- 1) Memiliki rasa tanggung jawab dalam kerja
- 2) Bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas

d. Taat terhadap peraturan lainnya merupakan turan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan, antara lain :

- 1) Mematuhi norma yang berlaku dalam perusahaan
- 2) Menjaga nama baik perusahaan

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustin (2019) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin preventif

Disiplin Preventif merupakan usaha untuk menginspirasi pegawai agar mematuhi dan mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari disiplin preventif adalah mendorong dan mengarahkan pegawai agar bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi. Keberhasilan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi pegawai pada perusahaan. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :Pegawai di instansi perlu di dorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.

- 1) Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif

2) Pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan, dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaikinya dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Tindakan sanksi korektif dapat dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Agustin (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu :

- 1) Peringatan lisan (*Oral warning*)
- 2) Peringatan tulisan (*written warning*)
- 3) Disiplin pemberhentian sementara (*disciplin layoff*)
- 4) Pemecatan (*discharge*)

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki

kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya :

a. 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 dapat bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. 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.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja:

Menurut Rahman (2021) prinsip dalam kedisiplinan kerja yaitu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas yang ada di dalam perusahaan. Prinsip-prinsip didalam kedisiplinan kerja adalah :

- a. Bekerja sesuai prosedur yang telah diterapkan perusahaan
- b. Taat kepada pimpinan atau atasan
- c. Datang tepat waktu sebelum bekerja dimulai

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan tersebut. Partisipasi pegawai sangat penting agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keinginan instansi maka perlu dipahami motivasi pegawai yang bekerja, karena motivasi menentukan perilaku pegawai dengan kata lain perilaku adalah refleksi paling sederhana. bebrapa definisi motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018) pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karen terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut suryani (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Menurut Busron (2018) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja dapat di definisikan kondisi yang membuat

seseorang ingin melakukan tugasnya dalam organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) dimensi dan indikator teori motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*needs of achievement*) seseorang termotivasi bila pekerjaan dapat memberikan prestasi kepadanya.

Dengan indikatornya sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan kreativitas dalam mengembangkan inovasi
- 2) Antusias untuk berprestasi tinggi

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*needs of affiliation*) mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia dalam organisasi.

Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja

- 2) Kebutuhan akan ikut sertakan dalam kegiatan instansi

- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs of power*) seseorang akan termotivasi bila pekerjaanya dapat memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Memiliki kedudukan yang terbaik
- 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019) ada dua faktor yang mempengaruhi dalam diri pegawai, yaitu :

a. Faktor internal, terdiri dari :

1) Keinginan untuk hidup

Setiap manusia berusaha untuk bertahan hidup, hal yang paling utama dilakukan adalah dengan bekerja untuk mendapatkan uang sebagai penopang bertahan hidup. Sehingga keinginan para pegawai untuk dapat bertahan hidup dapat berupa keinginan mendapat kompensasi, pekerjaan tetap serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Rasa ingin memiliki apa yang diharapkan seseorang dapat mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan seperti halnya apabila seseorang menginginkan rumah, mereka membutuhkan uang sehingga mendorong seseorang untuk mau bekerja

3) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Seseorang bekerja dengan giat agar dapat diakui oleh orang sekitar atas pencapaian yang ia miliki, pengakuan tersebut dapat berupa penghargaan atas prestasi kerja, perusahaan tempat bekerja yang dikenal baik di mata masyarakat serta mendapat

perlakuan adil dari pimpinan dan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.

4) Keinginan untuk berkuasa

Seseorang akan tergerak bekerja dengan rajin apabila terdapat motivasi promosi jabatan yang akan dia dapatkan, sehingga mereka dapat berkuasa dalam konteks baik, dan memunculkan ras semangat bekerja yang tinggi untuk memperoleh kekuasaan

b. Faktor eksternal, terdiri dari :

1) Kondisi lingkungan kerja

Sarana prasaran yang menunjang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga apabila perusahaan memberikan sarana dan prasaran yang mendukung, dapat memperlancar berjalannya produktifitas kerja pegawai

2) Kompensasi yang memadai

Bentuk balas jasa yang diterima pegawai atas kinerja yang telah ia berikan kepada perusahaan, kompensasi dapat menunjang kehidupan pegawai beserta keluarganya

3) Supervisi yang baik

Supervisi memiliki fungsi membimbing dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap pegawai berharap mendapat pekerjaan yang menjamin kehidupannya hingga mas tuanya nanti, sehingga pekerjaan tetap yang di sediakan perusahaan dapat mendorong pegawai produktif dalam bekerja guna mempertahankan posisinya dalam perusahaan tersebut

5) Status dan tanggung jawab

Status adalah kedudukan (jabatan) yang dimiliki seorang pegawai dalam sebuah perusahaan. Setiap jabatan memiliki fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing dalam perusahaan. sehingga semakin tinggi jabatannya yang pegawai miliki, maka semakin besar tanggung jawab yang karyawan pegang.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus dapat melindungi pegawai dalm bekerjad dan peraturan tersebut dibuat dan diketahui oleh para pegawai sehingga peraturan yang fleksibel dapat memotivasi pegawai untuk produktif dalam bekerja.

4. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif (Insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang

berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka dan akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Tujuan Motivasi

Menurut Afandi (2018), motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya untuk membuat seseorang bekerja dengan efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa tujuan motivasi:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Menjaga kesetabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Meningkatkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap apa yang mereka lakukan.

- j. Meningkatkan hasil kerja mereka.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Menurut Afandi (2018) 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. Menurut Yusuf dan Nuraini (2018) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri inividu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil keluarnya.

2. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- 1) Memiliki skill
- 2) Tanggung jawab

b. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- 1) Gaji yang diberikan sudah disesuaikan
- 2) Kenaikan gaji

c. Promosi

Peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan dapat menjadi pendorong yang kuat bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh semangat dalam melaksanakan tugas di lingkungan perusahaan. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- 1) Kenaikan jabatan.
- 2) Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima

d. Pengawasan

Dengan mempertimbangkan kemampuan atasan untuk memberikan dukungan dan bantuan teknis Atasan yang mampu berkomunikasi dan memahami kepentingan pegawai dapat memiliki efek positif maka akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai . Pada dimensi ini, indikator utama memiliki kemampuan memberikan keadilan dalam tugas, dan mampu membuat keputusan yang adil terkait pekerjaan. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- 1) Pimpinan selalu mengawasi pelaksanaan kerja

2) Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan oleh atasan

e. Rekan Kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- 1) Saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Saling menghormati

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian, penempatan kerja (placement) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus

- seleksi) pada jabatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (authority) kepada orang tersebut.
- c. Berat ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan mempengaruhi pegawai untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab mengurus banyak tenaga dan pikiran.
 - d. Suasana dan lingkungan kerja, suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka pegawai akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.
 - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.
 - f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, cara seorang pemimpin mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak, pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi pegawai merasakan bosan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu digunakan sebagai sumber informasi penelitian selain jurnal dan skripsi yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang di peroleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Natalia Susanto/2019/Pengaruh motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Penjualan PT Rembeka Agora, Vol 7, No.1	Motivasi Kerja: a. Arah perilaku b. Tingkat perilaku c. Tingkat kegigihan Kepuasan Kerja : a. Tingkat pekerjaan b. Tingkat gaji/upah c. Tingkat pengawasan d. Hubungan rekan kerja Disiplin Kerja: a. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	Metode: Kuantitatif Alat analisis : Analisis linear berganda	Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

NO	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		b. Keefektifan waktu c. Tanggung jawab d. Tingkat absensi Kinerja Pegawai: a. Kualitas kerja b. Produktivitas c. Pengetahuan kerja d. Bisa diandalkan e. Kehadiran f. kemandirian		
2	Media Andayani/2020/An alisis Pengaruh Kepuasan Kerja,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabpaten Lahat Jurnal UM Palembang p-ISSN 2548-1622 e-ISSN 2716-4039	Kepuasan Kerja : a. Isi pekerjaan b. Supervisi c. Organisasi dan Manajemen d. Kesempatan untuk maju e. Pembayaran f. Rekan Kerja g. Kondisi Kerja Motivasi Kerja: a. Meningkatkan gairah b. Moral c. Loyalitas d. Hubungan kerja e. Kreativitas Disiplin Kerja: a. Ketepatan waktu b. Pemanfaatan sarana c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor\ Kinerja pegawai: a. Ketetapan waktu b. Kuantitas c. kualitas	Metode: Kuantitatif Alat analisis : Analisis linear berganda	Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Ernanda dkk/2023/ Pengaruh Motivasi,	Motivasi : a. Tujuan	Metode:	Motivasi, disiplin dan

NO	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sumo Internusa Indonesia</p> <p>Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol.4 , No.4 3735-3747</p>	<p>b. Kewajiban c. Membentuk Keahlian d. Kemampuan Disiplin Kerja: g. Ketepatan waktu h. Ketepatan Terhadap peraturan i. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas j. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan Lingkungan Kerja: a. Tanggung jawab dan struktur kerja b. Kebersihan c. Suara d. Kekompakan pegawai Kinerja: a. Kualitas Kerja b. Ketetapan Waktu c. Kejujuran d. Hak</p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Analisis linear berganda</p>	<p>kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
4	<p>Azhari Rizka/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Surabaya</p>	<p>Fasilitas Kantor: a. Alat kerja b. Perlengkapan tunggal c. Perlengkapan serbaguna d. Fasilitas sosial Motivasi Kerja: a. Tanggung jawab b. Prestasi kerja c. Peluang d. Pekerjaan menantang</p>	<p>Metode:</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis : Analisis linear berganda</p>	<p>fasilitas kantor, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja satgas</p>

NO	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, ISSN: 2461-0593	Disiplin kerja : a. Produktivitas b. Kehadiran c. Kepatuhan d. Kehati-hatian Kinerja: a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. kemandirian		
5	Shodiq, Ainun/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan kerja non fisik Motivasi Kerja: a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri Kepuasan Kerja : a. upah b. promosi c. supervisi d. benefit e. communication Kinerja Pegawai: a. ketepatan penyelesaian tugas b. kesesuaian jam kerja c. tingkat kehadiran	Metode : Kuantitatif Analisis : Regresi Linier sederhana	Menunjukan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
	Ichlapio Fitrianto/2020/ Pengaruh	Motivasi :	Metode: Kuantitatif	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja

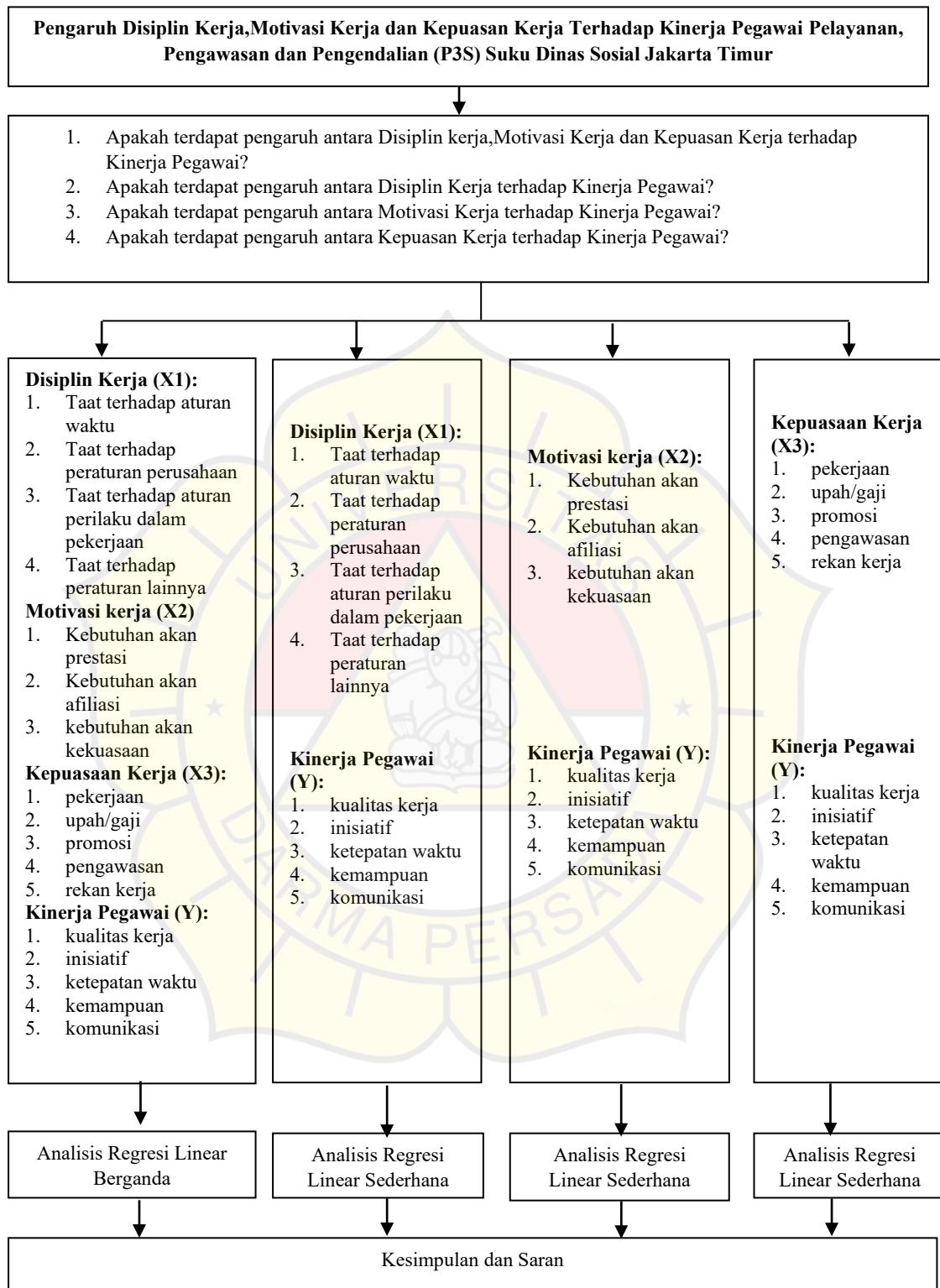
NO	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bumi Rama Nusantara ISSN: E- ISSN: 2614-851X	a. hubungan dengan rekan kerja dan atasan b. lingkungan kerja c. kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan d. gaji dan pemberian tunjangan Disiplin Kerja: a. tujuan dan kemampuan b. pimpinan teladan c. pengawasan melekat d. sanksi hukuman e. ketegasan kepuasan kerja: a. Penempatan yang sesuai dengan keahliannya b. Tingkat kesulitan pekerjaan c. suasana dan lingkungan pekerjaan d. sikap pimpinan dalam kepemimpinannya e. sifat pekerjaan monoton atau tidak Kinerja Pegawai: a. kuantitas b. kualitas c. ketepatan waktu d. kehadiran e. kemampuan bekerjasama	Alat analisis : regresi linear berganda	berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber: diolah oleh penulis 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja pegawai.

Dengan merujuk pada landasan teori tersebut, dapat disusun kerangka pemikiran yang berperan membantu pembaca untuk memahami substansi atau inti dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja sebagai variabel independen dan dampaknya terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada pegawai Pelayanan, Pengawasan dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur. Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2017) hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena 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 dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

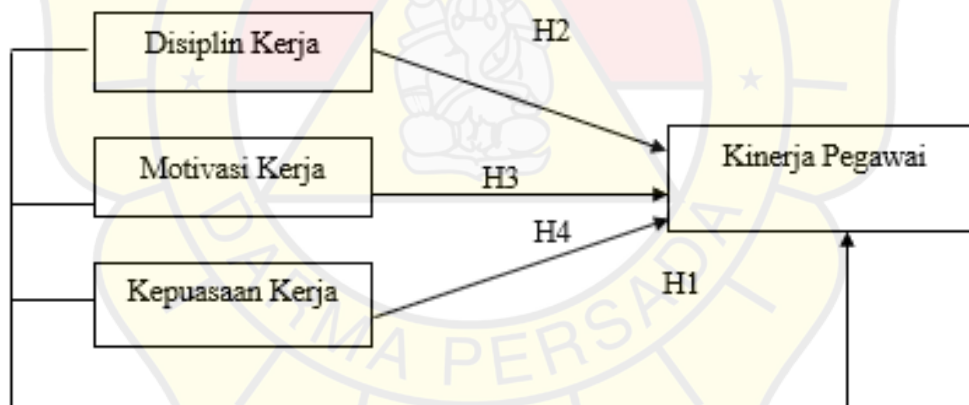
Ha : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian hipotesis-hipotesis yang ada maka model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis Tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar diatas menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) satu variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan

persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya dimana Displin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) , dan Kepuasan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

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

