

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Manajemen adalah proses di mana semua sumber daya organisasi digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan penilaian orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Simamora dalam mulia, 2021:6).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut para ahli (Irmayati, 2022:1) manajemen sumber daya manusia adalah

a. Menurut Melayu SP. Hasibuan

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.

b. Menurut Henry Simamora

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

c. Menurut Achmad S. Rucky

Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personal yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan – tujuannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat kita simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

2. Fungsi – fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Utama (2020:12) fungsi – fungsi pokok manajemen sumber daya alam sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia terutama adalah untuk membantu pimpinan perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya ke dalam unit – unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda – beda pada unit – unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk – petunjuk kepada pegawai.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam Mulia (2021:14) terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial membuat organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan sosialnya, sampai meminimalkan dampak negatif dari tuntutan sosialnya terhadap organisasi. Berbagai organisasi besar telah memenuhi tanggung jawab sosial mereka dalam tujuan mereka. Suatu organisasi akan berhasil selama menjalankan berbagai kegiatan organisasi yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi organisasi kepada masyarakat menunjukkan bahwa berbagai faktor di luar organisasi mempengaruhi operasi dan hasil organisasi.

b. Tujuan Organisasi

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 berbagai tujuan organisasi (Simamora : 2021), dengan cara :

- a. Meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik
 - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya tenaga kerja
 - c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai
 - d. Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang – undang hubungan perburuhan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap berbagai hak pegawai
 - e. Membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan
 - f. Menyediakan pegawai yang termotivasi dan terlatih dengan baik untuk organisasi
 - g. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai
 - h. Menyampaikan berbagai kebijakan yang ditetapkan kepada SDM
- c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pemborosan sumber daya terjadi Ketika departemen SDM terlalu canggih atau pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.

- d. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan pribadi setiap karyawan yang bergabung dengan perusahaan. Semua SDM yang berpartisipasi dalam organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, setiap individu harus siap untuk mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan oleh organisasi

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Handoko dalam Sembiring (2020) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Menurut Noor dalam Jufrizen dan Tiara (2021) motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya..

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. (Enny, 2019:17)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang terdapat dalam diri manusia sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

2. Prinsip – prinsip dalam motivasi

Menurut Mangkunegara (2021:100) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai:

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno dalam Farisi *et,al* (2020) mengatakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

1. Faktor *Intern*

a. Keinginan untuk hidup

Kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari – hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau

mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal – hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah terlihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar – benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor *Ekstern*

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghasdapi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pad dirinya untuk perusahaan , apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier

yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan.

f. Peraturan yang *fleksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas – jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya – tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

4. Indikator – Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa dalam Bukhari dan Pasaribu (2019) terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi Bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri seane akan tugas – tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Kedisiplinan

1. Pengertian Disiplin

Menurut Ichsan dalam Wau *et, al* (2021) kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan (Harras *et, al*, 2020:109)

Disiplin kerja adalah menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan bersedia menerima hukuman. Menurut (Faida dalam Laraati dan Suhermin: 2021)

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat kita simpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

2. Macam – macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2021:129), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai 2 (dua) macam bentuk, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun organisasi dengan disiplin preventif, Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk

memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa:

“Disiplin korektif membutuhkan perhatian pada proses hukum, yang berarti bahwa prosedural menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak karyawan yang terlibat. Persyaratan utama untuk proses hukum meliputi: 1) Praduga tak bersalah sampai bukti yang wajar tentang peran karyawan dalam suatu pelanggaran disajikan 2) Hak untuk didengar dan dalam beberapa kasus untuk diwakili oleh orang lain 3) Disiplin yang masuk akal sehubungan dengan pelanggaran yang terlibat.”

3. Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heidrajchman dalam Mbate’e (2020) untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Pendisiplinan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di hadapan orang banyak karena apabila hal tersebut dilakukan, pegawai akan malu dan tidak menutup kemungkinan pegawai sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam dan dapat melakukan tindakan balas dendam yang akhirnya merugikan perusahaan.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

c. Keadilan dalam pendisiplinan

Pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih siapa pun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan.

4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sekartini dalam Candana (2021) indikator – indikator disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kepuasan kerja. Suwatno dan Priansa dalam Adha *et, al* (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Sedangkan menurut Noe *et,al* dalam Andani (2020) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang berasal dari persepsi tentang pemenuhan suatu pekerjaan atau penghargaan atas pemenuhan dari suatu pekerjaan yang penting.

Menurut Koesmono dalam Irmayani (2022:80) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja akan dirasakan ketika dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Melihat beberapa kesimpulan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan dari seorang pekerja tentang pemenuhan suatu pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bangun dalam Sisca *et, al* (2020:20) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor psikologis

Faktor yang memiliki hubungan dengan kondisi jiwa pekerja seperti minat, sikapnya terhadap pekerjaan, keterampilan, bakat, dan ketenteraman di tempat kerja.

b. Faktor sosial

Faktor yang memiliki hubungan dengan komunikasi secara sosial antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor yang memiliki hubungan dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, waktu kerja yang diterapkan, fasilitas kerja, kondisi ruang kerja, Kesehatan, usia pegawai, dan lain sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor yang hubungannya adalah dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai dari segi keuangan yang didapatkan baik yang sifatnya gaji, tunjangan, maupun jaminan sosial.

3. Faktor – faktor yang Menyebabkan Karyawan Tidak Puas

Menurut Harras *et, al* (2020:60) terdapat faktor – faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas diantaranya:

a. Ketidakadilan/Diskriminasi

Perilaku pimpinan menunjukkan keberpihakan kepada satu orang atau kelompok tertentu menjadi sebab hilangnya kepercayaan karyawan lain. Sangat sulit bagi karyawan berharap adanya perubahan dan perilaku adil. Keadaan tersebut menjadi sumbu konflik horizontal yang berdampak pada disharmoni organisasi.

b. Disharmoni Hubungan

Berbagai perlakuan sewenang – wenang menjadi akar masalah retaknya hubungan sosial organisasi. Antar individu karyawan membangun komunitasnya sendiri – sendiri untuk mencari kenyamanan. Dalam keadaan seperti ini kerja sama menjadi barang mahal.

c. Tekanan

Besarnya Hasrat pimpinan sering kali membuat buta mata hati dalam bersikap dan berperilaku. Tidak jarang sifat egois mendominasi tindakan yang menekan keadaan psikologi karyawan, dengan demikian hilangnya kewibawaan dan kepercayaan bawahan. Dampak terburuk hal tersebut adalah depresi/stres.

d. Minimnya Penghargaan

Sistem timbal balik yang buruk menjadi penyebab kekecewaan karyawan. Muncul perasaan bahwa organisasi tidak pandai menghargai jerih payah anggotanya, dan berbagai persepsi buruk mengenai organisasi, yang pada akhirnya menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi.

4. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Mulia (2021:39) indikator – indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

a. Pekerjaan itu sendiri

Isi dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi adalah dua faktor motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan utama.

a. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan bagian dari kelompok atau tim kerja yang akan memiliki efek pada kepuasan kerja. tim atau kelompok, berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan kepada anggota karyawan.

b. Pengawasan

Pengawasan dapat dikatakan bahwa tampaknya ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah karyawan keterpusatan, yang diukur dengan sejauh mana seorang supervisor mengambil kepentingan pribadi dan sikap peduli terhadap karyawan.

c. Promosi jabatan

Kesempatan promosi tampaknya memiliki efek yang berbeda – beda terhadap kepuasan kerja. Ini adalah karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai imbalan.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja yang baik (misalnya, lingkungan yang menarik bersih), personal akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja yang buruk (misalnya lingkungan panas, bising), personal akan merasa sulit untuk menyelesaikan sesuatu.

2.1.6 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Harras *et,al* (14:2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara (67:2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki. (Rivai dalam Hustia : 2020)

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Fauzi dan Rusdi (2020:9) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh :

1. Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

2. Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda – beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda

3. Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin & Russel dalam Harahap dan Satria (2020) ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk efektifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan produktivitas kerja relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai dapat disajikan di bawah ini.

Purba *et,al* (2019) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado. Dan uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado.

Burhanudin *et, al* (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 72,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 27,5% merupakan proporsi pengaruh oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan uji T menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Suparman *et, al* (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 9 Koperasi di Muara Teweh. Jumlah sampel yang digunakan adalah 51 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil regresi menunjukkan bahwa 38,3% kinerja pegawai

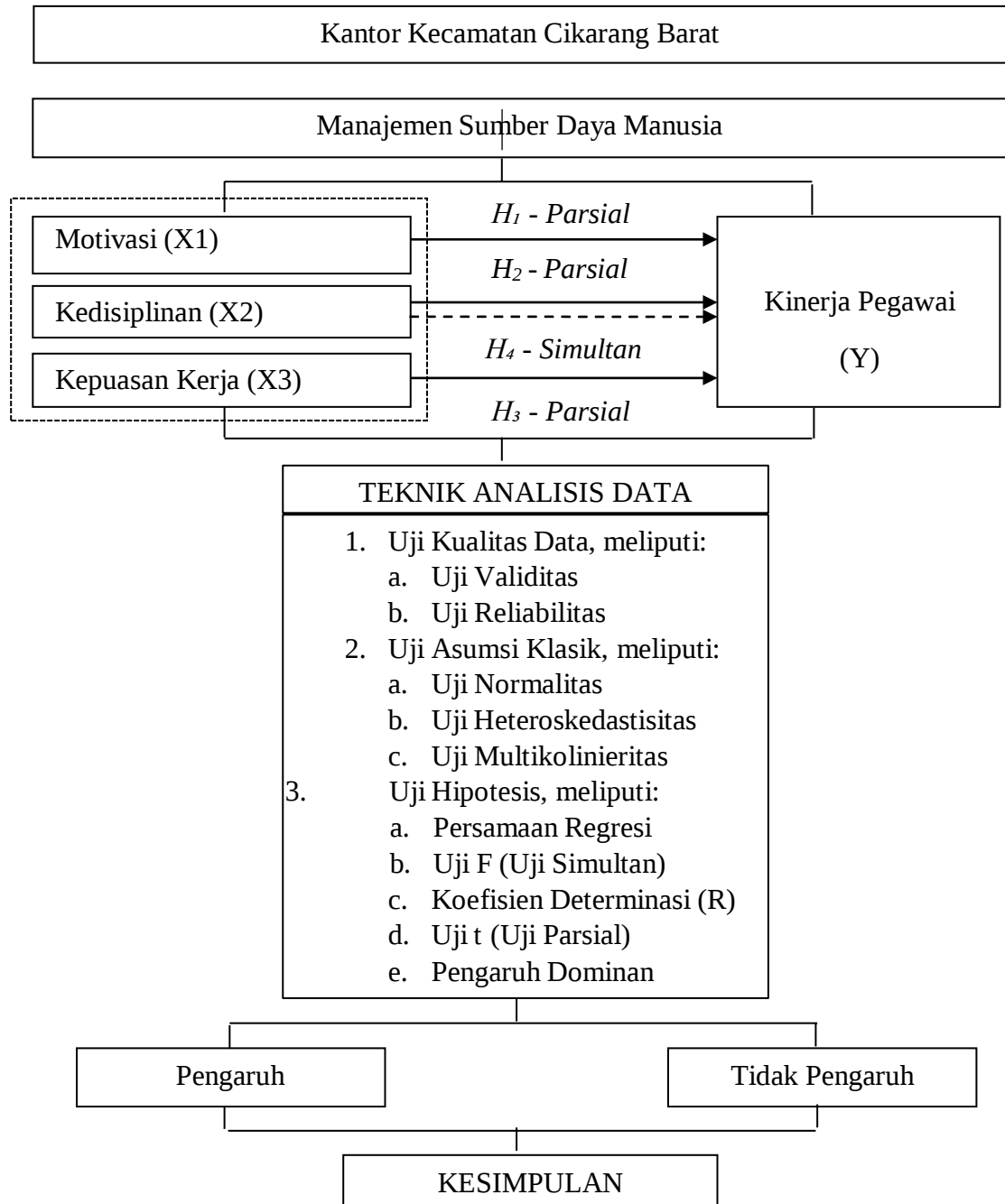
dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 61,7% dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan uji F menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi di Muara Teweh.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Purba <i>et, al</i> (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado	Kepuasan Kerja, Motivasi Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Uji T, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Burhanudin <i>et, al</i> (2019)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan : studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Disiplin kerja Lingkungan kerja Komitmen organisasional	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 72,5% 2. Uji T, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Suparman <i>et, al</i> (2019)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 9 Koperasi di Muara Teweh	Motivasi Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji regresi 38,3% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji T, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat.