BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh M.Harlie (2012) tentang "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan" disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikasi 0,000 dan motivasi dengan tingkat signifikasi 0,000 mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tutik Pebrianti (2013) tentang "Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BiroHumas dan protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan". Disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan protokol setda Provinsi Sumatera Selatan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Messa Media Gusti (2012) tentang "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi kerja, dan prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMKN 1 Purworejo PascaSertifikasi". Disimpulkan tidak dapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh kedisiplinan sebesar 0,106.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah dan Wasilawati (2013) tentang, "Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Lampung Tengah hasil penelitianya menunjukan bahwa pengawasan, disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai BPS kabupaten Lampung Tengah. Dari kedua variabel bebas yang

diteliti salah satu dalam meningkatkan Kinerja adalah dengan meningkatkan disiplin Kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2010) tentang "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja tehadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak badan usaha milik negara". Hasil penelitianya menunjukan bahwa :1) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 2) Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 3) Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

2.2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora yang dikutip dalam Sutrisno (2009:5), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Bangun (2012:6), MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM, Sutrisno (2013:7) mengutip beberapa pendapat para ahli :

a. Menurut Cushway tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakanSDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebikjakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Berttindak sebagai pemelihara standar organisasional.

b. Menurut Schuler :

1. Memeperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.2.1.4 Peranan Manajemen SDM

Menurut Hasibuan (2011:14), adalah sebagai berikut :

a. Menetapkan jumlah, kualitas, danpenempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spesification, job requirement, dan job evaluation.
b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man inteh rightplace and the right man in the right job.
c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
d. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang.
e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pada khususnya.

f. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
g. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
h. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonya.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai.

Motivasi adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhanya sesuai dengan keinginan masing-masing (Afin Murtie, 2012 :63). Menurut Kadarisma (2012: 278), motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan telah ditentukan.

Dari uraian diatas dapat dikemukakan, Motivasi merupakan keinginan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), mengatakan jenis-jenis motivasi sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

   Motivasi Positif maksudnya manajer 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.

2. Motivasi Negatif

   Motivasi Negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. semangat bekerja bawahan dalam jangka

pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.2.3 Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Hasibuan (2012:152) mengemukakan teori Maslow (1943) yang dinamakan Teori Kebutuhan dari Maslow. Maslow berpendapat bahwa dalam diri manusia terdapat hirarki dari 5 kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, terdiri atas kebutuhan akan makan, minum dan kebutuhan fisik lainya.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, baik pengargaan internal maupun eksternal.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri, kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri.

2.2.2.4 Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor)

Afin Murty (2012:68) menyebutkan bahwa menurut Mc. Gregor, dalam berhubungan dengan karyawanya, manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
2. Karyawan harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukan sedikit ambisi.

Ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X, antara lain :

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halyan bermain.
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi.

2.2.2.5 Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Menurut Frederick Herzberg (1996) dalam Robbins (2008:218) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Faktor Intrinsik :
   a. Tanggung Jawab, besar kecilnya tanggung jawab akan dirasakan dan diberikan kepada karyawan.
   b. Kemajuan, besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaanya.

c. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan dirasakan oleh karyawan.
d. Pencapaian, besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
e. Pengakuan, besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.

2. Faktor Ekstrinsik :
   a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan yang berlaku.
   b. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaanya.
   c. Gaji dan upah, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
   d. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
   e. Kualitas supervisi, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.(Michael dan Intan,2010:25-26)

2.2.2.6 Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162) Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk prestasi :
   a. Target kerja
   b. Kualitas kerja
   c. Tanggung jawab
   d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
   a. Komunikasi
   b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
   a. Pemimpin

b. Duta perusahaan
c. Keteladanan

Pendapat penulis diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan dan menggerakan seseorang untuk melakukan tindakan.

2.2.3 Disiplin

2.2.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksana yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Sulistiyani, 2009:290). Dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM, Sutrisno (2013:87) mengutip beberapa pendapat dari penulis asing, antara lain :

a. Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan, Jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-halyang kurang menyenangkan, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakan disiplin.
b. Latainer, disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan yang berlaku.
c. Beach, disiplin memiliki dua arti, yang pertama adalah mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman, arti kedua yaitu didiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

2.2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin

Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pada saat suatu aturan dilanggar,efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahanya. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.2.3.3Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal (Sutrisno 2013:88). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

   Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pipmpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Malayu Hasibuan (2010:194) indikator tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Mematuhi segala peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaanya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila telah melaksanakanya dengan baik, maka pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran maka telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan. Adapun pendapat ahli sebagai berikut :

1. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2. Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.
3. Wibowo (2010 :7) “Kinerja merupakan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
   Kuantitas kerja adalah Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya
3. Pelaksanaan tugas
   Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan dengan akurat.
4. Tanggung jawab
   Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan**.**

2.2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :67) menyatakan bahwa:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari Kemampuan IQ dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlianya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Artinya seorang pegawai harus siap mental, fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

Sedangkan menurt Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :67) adalah : 1. Human Performance = Ability +Motivation, 2. Motivation = Attitude + Situation, 3. Ability = Knowledge + Skill.

2.2.2.4 Penilaian Kinerja

Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191) "Penilaian Kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu pada organisasi tempat mereka bekerja".

Sedarmayanti (2011:261) "Penilaian Kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang".

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan evaluasi terhadap setiap pegawai.

2.2.5 Hubungan antar variabel

2.2.5.1 Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hal ini sesuai pernyataan Hasibuan (2012:96), bahwa Motivasi "mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan dan motivasi negatif,

sepertipemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peaturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan motivasi, maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian Motivasi berpengaruh terhadap penampilan seseorang sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai.

2.2.5.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan hal kerja yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegaknya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaanya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawanyan. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin dan kinerja karyawan memiliki ketergantungan. Sesuai dengan penjelasan Sulistiyani (2009:55), mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”. Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus diataati karyawanya. Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangant berpengaruh pada kinerja perusahaan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Dengan demikian, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan

meningkat serta berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

2.2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori (Sugiyono, 2009:87).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang telah dikemukakan maka, diajukan Hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya
3. Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Wicaksana Sejati Surabaya