

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya :

Penelitian dilakukan oleh Beverly M.O.Pua, Victor P.K Lengkong, dan Djemly Woran (2017) dalam penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksud untuk menghubungkan variabel bebas (pengalaman kerja dan penempatan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak , tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel sebanyak 57 karyawan yang didapat dari rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dibantu. Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial ada pengaruh positif variabel pengalaman kerja dan variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Dan berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), dalam penelitian mengenai pengaruh keedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian explanatory yaitu penelitian yang bersifat penjelasan dimana penelitian ini menyoroti hubungan antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependend dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Jumlah sampel sebanyak 30 karyawan di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten Demak. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dari hasil penelitian ini kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten Demak. Sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten Demak.

Dan Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Johan (2013), dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Soho Makasar. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan, atau merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yang merupakan pengambilan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sampel sebanyak 15 karyawan Restoran Soho Makasar. Metode analisis data yang digunakan adalah uji Regresi linier

sederhana. Kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa secara parsial ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Restoran Soho Makasar.

Guna memperjelas persamaan dan perbedaan dari penelitian saat ini serta penelitian terdahulu, maka berikut akan dikemukakan melalui tabulasi perbedaan dan persamaannya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Peneliti	Metode	Substansi	Variabel	Perbedaan
Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran. (2017)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja	Penempatan Kerja
Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Regresi Linier Berganda	Kinerja Karyawan	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja
Johan (2013)	Regresi Linier Sederhana	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	-

Sumber Data : Diolah Sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Disiplin Kerja

2.2.1.1. Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2016;335) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi artinya, tanpa ada dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Hasibuan (2016;193) menjelaskan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. “Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga

seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.2.1.2. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016;341), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), para pengambil keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proporsional dengan sasaran. Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indisipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), tingkatan tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.1.3. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016;356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan dalam standart kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.1.4. Indikator Disiplin

Indikator dari variabel disiplin menurut Hasibuan (2016;194) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.

2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan tata tertib dan komitmen yang telah disepakati.
3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kerja.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Gitosudarmo menyatakan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2016;109). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi sebagai hal yang dapat menyebabkan , menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau untuk bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu faktor pendorongan seseorang untuk melakukan aktivitas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.2.2.2 Teori-teori Motivasi

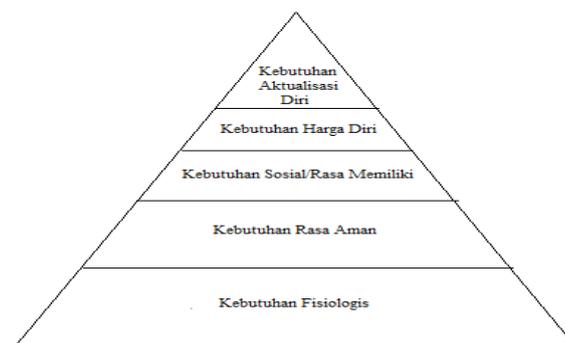
Menurut Sutrisno (2016;122) :

1. F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori ini termasuk *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras, oleh karena itu seseorang pemimpin harus berusaha untuk memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Dalam teori ini kebutuhan dan kepuasan pegawai identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, berupa materi maupun non materi. Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang keinginannya tak terbatas. Berikut ini Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1.
Hierarki Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Ada lima hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow :

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu sebagai kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu sebagai kebutuhan akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu sebagai kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
 - d. Kebutuhan harga diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki.
3. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi
- Teori ini disebut juga dengan teori prestasi secara maksimal. Virus mental ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :
- a. *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
Merupakan suatu kebutuhan untuk dapat mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - b. *Need for affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)
Merupakan suatu kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
 - c. *Need for power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)
Merupakan suatu kebutuhan untuk dapat menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.
4. Frederick Hezberg dengan Teori Model dan Faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut dari teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor dapat yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu :

a. Faktor Pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan ini meliputi :

- 1.) Gaji
- 2.) Kondisi kerja fisik
- 3.) Kepastian pekerjaan
- 4.) Supervisi yang menyenangkan
- 5.) Mobil dinas
- 6.) Rumah dinas
- 7.) Macam-macam tunjangan lainnya

b. Faktor Motivasi (*motivation factor*)

Faktor motivasi ini meliputi :

- 1.) Prestasi (*Achievement*)
- 2.) Pengakuan (*Recognition*)
- 3.) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)
- 4.) Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- 5.) Kemajuan (*Advancement*)
- 6.) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

5. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori ERG (*Existence, Relatedness And Growth*) dari Clayton P. Alderfer
Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki Abraham Maslow.

Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi teori ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya :

a. *Existence* (Keberadaan)

Kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

b. *Relatedness* (Kekerabatan)

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan suatu kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

a. Menurut Teori X, ada empat asumsi yaitu :

- 1.) Malas dan tidak suka bekerja.
- 2.) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.

- 3.) Mementingkan dirinya sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
 - 4.) Kurang suka menerima perubahan dan ingin tetap seperti yang dahulu.
- b. Menurut Teori Y, ada empat asumsi yaitu :
- 1.) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
 - 2.) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
 - 3.) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
 - 4.) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Menurut Mangkunegara (2017;68), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil keputusan dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang begitu realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016;116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor . faktor-faktor tersebut adalah

1. Faktor *Intern*

Didalam faktor interen yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi adalah

- a. Keinginan untuk dapat hidup, setiap orang menginginkan memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memiliki barang tertentu bisa mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan., seseorang biasanya mau bekerja karena adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor *Ekstern*

Didalam faktor ekstern juga berperan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah

- a. Kondisi lingkungan kerja,
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.2.3. Pengalaman Kerja

2.2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2013;2) mendefinisikan Pengalaman kerja adalah sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan, dengan memperoleh pengalaman kerja maka, tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik, sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun meningkat.

Pengalaman diperoleh melalui suatu masa kerja, melalui pengalaman kerja seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, dengan pengalaman kerja maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. kenyataannya menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang

paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

2.2.3.2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja, menurut Nitisemito (2013;6) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

1. Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Selain itu, kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

2.2.3.3. Tujuan Pengalaman Kerja

Nitisemito (2013;6) mengemukakan bahwa ada berbagai macam tujuan pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan, dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

2.2.3.4. Kriteria Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2013;43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.4. Kinerja

2.2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2016;481), hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Sinambela (2016;482) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sinambela (2016;484) kinerja merupakan implementasi dari teori berkesinambungan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori berkesinambungan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seseorang karyawan pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya, selanjutnya seseorang karyawan juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian

motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Menurut Sinambela (2016;480) kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.

2.2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak ahli yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson,dkk (dalam Priansa,2016:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur,asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.2.4.3. Kriteria Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015;75), Indikator untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan, dan keberhasilan.
2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
5. Orientasi pelayanan, merupakan sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani.
6. Integrasi, merupakan suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip, diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.
7. Kerja sama, merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Sinambela (2016;332), disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, dalam hal ini variabel disiplin adalah mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Disiplin kerja juga sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan keterampilan, sehingga menjadi sumberdaya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan kedisiplinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2012;143) mengambil dari *American encyclopedia* yang telah diterjemahkan, motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan kondisi yang dapat mendorong peningkatan kerja karyawan sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2014;109).

Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dipaparkan oleh Nawawi dalam Kurnia, Sunuharyo dan Utami, 2013 bahwa “Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka

tidak akan ada semangat dan gairah kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan”. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan dan pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi, dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas yang dibebankan kepadanya secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

2.3.3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Menurut Nitisemito (dalam Rofi 2013;6), Pengalaman kerja merupakan sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan masa kerja, melalui pengalaman seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Pengalaman kerja bisa sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan sebagai upaya menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan agar menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kenyataannya seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik dan lancar sehingga meningkatkan kinerja. Jadi dapat disimpulkan pengalaman kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015;68), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan dugaan sementara secara teoritis terhadap permasalahan yang di hadapi serta dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah.

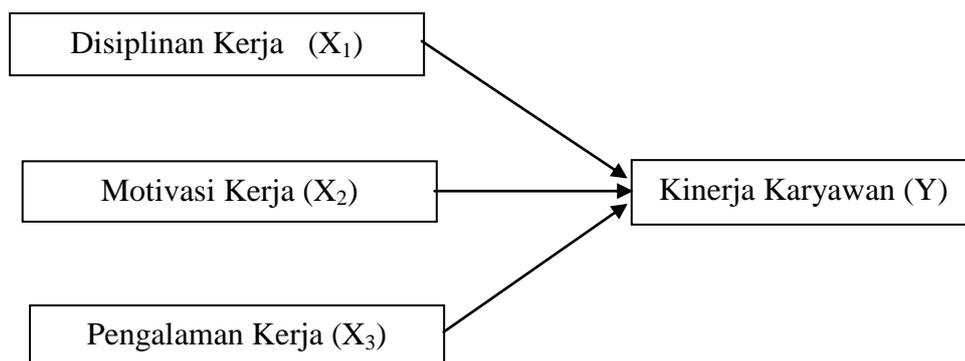
H1: Disiplin karyawan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahmawati Azis Group Gresik.

H2: Motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahmawati Azis Group Gresik.

H3: Pengalaman kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahmawati Azis Group Gresik.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan model analisis sebagai berikut :



Keterangan :
Secara Parsial : →

Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual