

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan sebuah konsep perencanaan untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat di capai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas di laksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Organisasi menyadari bahwa unsur manusia sangat membantu dalam memberikan keunggulan dan prestasi dalam bersaing, maka dari itu, sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan , dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10).

Menurut Flippo dalam buku (Hasibuan, 2014: 11) *Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2009: 5).

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang mengatur sumber daya manusia pada kelompok maupun individu, dalam menciptakan lingkungan yang baik dan hubungan manusia yang baik.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2009: 7).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian yang diuraikan sebagai berikut:

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan pekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan program ketenaga kerjaan. Program ketenaga kerjaan meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ketenaga kerjaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk menyatukan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan agar menyelesaikan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan menghendel semua karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai aturan. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan akan segera mengambil tindakan dalam memperbaiki dan menyempurnakan tujuan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam SDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk merawat atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kemauan dan kesadaran. Untuk taat pada peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan kontrak kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya. Pemberhentian ini di atur oleh UU No.12 Tahun 1964

### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam melakukan aktivitasnya organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan mereka termasuk mengambil keputusan dalam bagian pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2009: 7) dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu;

a Pencapaian tujuan masyarakat

Dalam bidang apapun suatu organisasi bergerak, dalam arti yang sebenarnya ia menghasilkan sesuatu "produk" atau "jasa" bagi kelompok-kelompok tertentu di masyarakat. Artinya, "produk" tersebut baik berupa barang atau jasa harus diinterpretasikan dalam arti luas dan tidak terbatas pada pengertian klasik, yaitu dalam arti barang atau jasa yang hanya dihasilkan oleh organisasi-organisasi.

b Pencapaian Tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

c Pencapaian Tujuan Fungsional

Pencapaian tujuan fungsional dalam bidang manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan prosedur yang harus ditempuh oleh organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam, sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal.

d Pencapaian Tujuan Pribadi

Pada mulanya motif seseorang memasuki berbagai Organisasi adalah pencapaian tujuan dan pemenuhan kepentingan pribadinya. Hal demikian

adalah wajar dan merupakan gejala yang universal. Akan tetapi, dalam meniti karirnya, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian yang diperlukan akan seseorang diterima sebagai anggota organisasi yang dihormati. Artinya, yang kemudian harus terjadi ialah kesediaan semua anggota Organisasi sebagai individu untuk membawahkan tujuan dan kepentingan pribadinya kepada tujuan dan kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bersama dan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan, bahkan juga kepentingan masyarakat luas.

### **2.1.2 Prestasi Karyawan**

Prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam (Logor dkk, 2015). Oleh karena itu organisasi/perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja yang sangat baik (Sutrisno, 2009: 150).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan waktu penyelesaian kerja (Hasibuan, 2017: 94)

Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Prestasi kerja yang baik merupakan suatu keadaan yang diinginkan oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik apabila hasil kerjanya sesuai dengan taraf standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja SDM (Sumber Daya Manusia) dalam suatu perusahaan.

Dari definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan oleh atasan / pimpinan dalam suatu organisasi berdasarkan atas pengalaman, kesanggupan, serta waktu penyelesaian kerja yang selesai tepat pada waktunya.

### **2.1.2.1 Faktor – faktor Prestasi Kerja**

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, motivasi, dan desain pekerjaan. (Sutrisno, 2009: 151) mengatakan bahwa yang mempengaruhi prestasi kerja pada umumnya percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut (Sutrisno, 2009: 151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor – faktor individu yang di maksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sebuah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, Segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, namun hanya mempengaruhi faktor – faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974) dalam buku (Sutrisno, 2009: 152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi/perusahaan merupakan hasil dari interaksi sebagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat di ukur berdasarkan variabel yang berhubungan dengannya. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Menurut pendapat (Sutrisno, 2009: 152) bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan dari variabel individu dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

### **2.1.2.2 Indikator Prestasi Karyawan**

Adapun Indikator yang mempengaruhi prestasi karyawan yaitu :

#### 1. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan rela berkorban waktu dan tenaga demi tercapainya tujuan organisasi.

#### 2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di lakukan dan di tekuni, serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

#### 3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan tugas dengan cara yang dimilikinya yang berhubungan dengan pekerjaan.

### **2.1.3 Kedisiplinan**

Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

dari sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam jurnal (Logor dkk, 2015).

Kedisiplinan adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016: 1).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017: 193)

Menurut (Louis Sastrawijaya 2010:49) kedisiplinan adalah menjalankan tugas sesuai aturan dan kesadaran seseorang menaati peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan motivasi kerja untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan seluruh pihak terkait. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dengan

baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk menerapkan kedisiplinan kerja karyawan, suatu perusahaan perlu tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dalam lingkungan kerja tersebut. Tata tertib ini adalah merupakan kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan perusahaan serta prosedur yang berlaku, seperti peraturan jam kerja, kelengkapan kerja dan lain-lain. Namun perlu diketahui bahwa mengatur manusia untuk berdisiplin tidak semudah mengatur mesin pabrik atau peralatan lainnya. Melainkan kembali kepada kesadaran karyawan terhadap arti pentingnya kedisiplinan itu sendiri, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja dan prestasi karyawan. Jadi kesimpulannya berdasarkan pengertian diatas, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pencapaian target-target perusahaan atau organisasi.

Dari definisi di atas, maka penulis mengambil kesimpulan, kedisiplinan adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi / perusahaan.

### **2.1.3.1 Bentuk – Bentuk Kedisiplinan**

Ada dua bentuk kedisiplinan pada organisasi yaitu kedisiplinan preventif dan kedisiplinan korektif yaitu:

#### **a Kedisiplinan Preventif,**

Kedisiplinan Preventif adalah upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan

oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

- b Kedisiplinan korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan. Karyawan yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar.

#### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Faktor yang dapat mempengaruhi berdirinya suatu kedisiplinan dalam organisasi atau perusahaan menurut (Sutrisno, 2009: 89) antara lain:

- a Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila karyawan merasa mendapat jaminan belas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya

yang telah di apresiasi untuk perusahaan. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan akan berfikir sebaliknya.

b Ada tidaknya keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi perebutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu memberi contoh dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan orang lain.

c Ada tidaknya aturan pasti untuk di jadinya pegangan

Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat dilaksanakan dalam organisasi/perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pedoman bersama. Karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Oleh sebab itu kedisiplinan akan dapat ditegakkan dalam organisasi/perusahaan apabila ada pertauran tertulis yang telah disepakati.

d Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Suatu kedisiplinan akan dapat ditegakkan bila disamping aturan tertulis yang jadi pedoman, perlu juga adanya sanksi yang tegas. Bila ada seseorang

karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Dengan adanya tindakan yang sesuai dengan sanksi yang tegas, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Pengawasan yang mengarahkan pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, maka pengawasan seperti ini tidak perlu.

f Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak nurani. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral.

### **2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma – norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama.

Menurut pendapat (Hasibuan, 2017: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

a Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta kemampuan karyawan harus sesuai dengan kapasitas teknik di bidang yang kuasai, agar dapat bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan Semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

d Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama

dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan mempengaruhi terciptanya kedisiplinan yang baik.

e Waskat

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f Sanksi Hukuman

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indiscipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap Indiscipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

#### h Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, and *cross relationship* hendaknya berhubungan harmonis.

### 2.1.4 Kualitas Kerja

Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan, bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu.

Kualitas kerja adalah hasil yang di capai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar hasil yang di tetapkan (Afandi, 2016).

Kualitas kerja adalah hasil yang di capai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, menurut (As'ad, 1998) dalam (Riani, 2013:61). Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skil*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

(Hasibuan, 2017: 87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan stiap karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil

yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja sama artinya dengan kualitas sumber daya manusia, adapun manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu: Perbaikan kinerja, Penyesuaian kompensasi, Keputusan penempatan, Kebutuhan pelatihan, Perencanaan dan pengembangan karier, Efisiensi proses penempatan staf, Kesempatan kerja yang sama. (Ahman dan Indriani, 2007:7) Menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu:

- a. Dengan memberikan pelatihan atau training.
- b. Memberikan insentive atau bonus.
- c. Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

#### **2.1.4.1 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja**

Kualitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Rivanto dalam Sutrisno, 2009: 102)

Menurut (Simajuntak dalam Sutrisno, 2009: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja di maksudkan untuk melatih karyawan, dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat dalam penggunaan peralatan kerja sesuai dengan prosedur kerja. Latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang di lakukan sehari-hari, bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikut sertakan dalam penentuan tujuan.

#### **2.1.4.2 Indikator dari Kualitas Kerja**

Kualitas kerja yang baik merupakan salah satu potensi yang sangat di butuhkan organisasi/perusahaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, menurut (Sutrisno, 2009: 104) untuk mengukur kualitas kerja di perlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

## 2. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil target yang di capai, hasil merupakan salah satu yang dapat di rasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

## 3. Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik, Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam suatu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

## 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, dengan cara melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi.

## 5. Mutu

Selalu berupaya untuk meningkatkan mutu yang jauh lebih baik dari mutu yang sebelum-sebelumnya, karena mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

### 1. Yordan Ariandy (2015)

Menurut penelitian (Ariandy, 2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta”. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan dan kesadaran untuk berperilaku disiplin oleh karyawan dalam bekerja dibutuhkan oleh setiap perusahaan termasuk di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin

kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta pada tahun 2015., tanggapan terhadap disiplin kerja dan tanggapan pada prestasi kerja karyawan Pada hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

2. Patricia M dkk (2014)

Menurut penelitian (Patricia M 2014), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan, sedangkan motivasi karyawan akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, demikian juga sikap disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

3. Franco Bryan Logor (2015)

Menurut Penelitian (Logor, 2015) yang berjudul ”Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

baik secara parsial maupun simultan dari variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

4. Denis Gregorius Lagale dkk (2014)

Menurut penelitian (Denis, 2014) yang berjudul “Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Manado”. Prestasi kerja bagi karyawan di suatu perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus tercapai. Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

5. Parhusip dkk (2014)

Menurut penelitian (Parhusip dkk 2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara

simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

6. Sukandi dkk (2017)

Menurut penelitian (Sukandi dkk 2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini Didasari untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum kota Bandung. Peneliti menggunakan metode deskriptif. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja dikatakan baik yang ditunjukan dari nilai rata-rata keseluruhan atas pernyataan responden terhadap disiplin kerja sebesar 4,14. Sedangkan terhadap prestasi kerja pegawai sangat tinggi, yang ditunjukan dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,21. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan prestasi pegawai yang diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 11.90%.

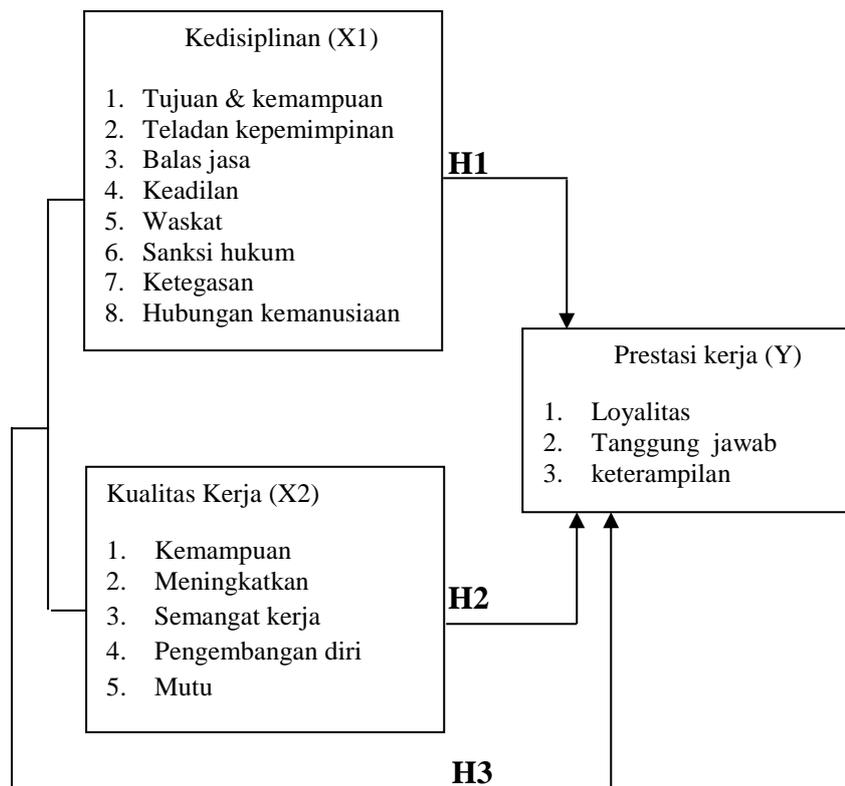
7. Ilham Thaief dkk (2015)

Menurut penelitian (Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus, 2015) yang berjudul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan variabel pelatihan dan untuk mengetahui efek simultan dan parsial. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau studi penjelasan, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT PLN (Persero) Malang. Hasil penelitian menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial, pengaruh

signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Service and Network. Seluruh efek dari variabel independen memiliki arah positif. Kontribusi terbesar datang dari variabel pelatihan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu urutan – urutan logis dari pemikiran Peneliti, guna memecahkan masalah penelitian agar dapat memudahkan pelaksanaan penelitian, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut (Sugiyono, 2012 : 96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini di duga sebagai berikut :

- H1 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H2 : Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H3 : Kedisiplinan dan Kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.