

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi atau perusahaan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif). SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya. Nilai-Nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia lainnya. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus di kelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya berbagai pengetahuan dan keterampilan yang miliki oleh para anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya.

Permasalahan mengenai hak seseorang untuk mendirikan dan turut serta dalam serikat pekerja. Sebagaimana diatur dalam konstitusi Negara kita UUD 1945, pasal 28E yang berbunyi : “Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat mundang nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia disebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh hambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Serta masih banyak lagi ketentuan yang mengatur mengenai hal ini, diantaranya :

- a. Pasal 23 atar (4) *Declaration of Human Rights*.
- b. Pasal 8 *International Convenants on Economic, social and Cultural*.
- c. Pasal 104 dan 137 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

Sebagai Negara hukum, salah satu ciri yang harus dipenuhi Negara, adalah perlindungan dan jaminan hak asasi manusia atas seluruh warga negaranya. Seperti halnya Indonesia yang bercita-cita menjadi Negara berlandaskan hukum, maka pemerintah Indonesia harus dapat mewujudkan dan menjamin hak atas ketentuan yang menjamin hak atas kesejahteraan tersebut diatas, maka dalam hal ini pemerintah juga harus turut serta dalam pemenuhan akan hak-hak itu. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan individu dan peranan sumber daya (Tenaga Kerja) yang dimiliki secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal Dessler (2010: 2). Manajemen SDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian Rivai (2007: 1).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian

tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan dengan melalui pengaplikasian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si (2012) Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Pengadaan sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktifitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan jumlah dan mutu untuk

mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang di butuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah di tentukan sebelumnya. Pengadaaan tenaga kerja mencakup :

- a. Analisis Pekerjaan
- b. Perencanaan Sumber Daya manusia
- c. Rekrutmen Sumber Daya Manusia
- d. Seleksi Sumber daya manusia
- e. Penempatan Sumber Daya Manusia

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, Antara lain pendidikan dan pelatihan yang di berikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi para karyawan baru yang di terima akan mengikuti pelatihan untuk menyertakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan mereka. Diantaranya :

- a. Perencanaan Karir (*Career Planing*)
- b. Pengembangan Karir (*Career Development*)
- c. Pengembangan Organisasi (*Organization Development/OD*)
- d. Manajemen dan Penilaian Kinerja

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang di bayarkan kepada karyawan atas jasa jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi bayar secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan , maupun kompensansi non finansial.

4. Pengintergrasian

Intergrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi.Pengintergrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi, Mereka menyadari bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan para anggotanya, oleh karena itu sangatlah perlu diperhatikan keamaan dan kenyamanan kerjanya.Kegiatan ini berhubungan antara karyawannya serta kesehatan dan keselamatan kerja.

2.2 Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:93) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

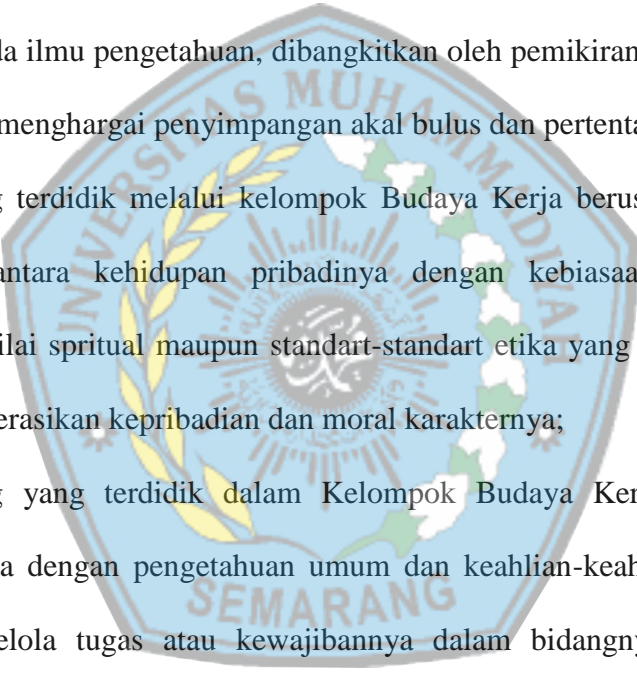
Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli sebagaimana tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja atau kemampuan kerja adalah kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya melalui pengerahan kesungguhan dan kesanggupan dengan mengandalkan kemampuan diri sehingga tugas atau pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan hasil yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya menilai prestasi kerja pegawai ada beberapa indikator yang bisa dijadikan tolak ukur dari proses dan hasil pekerjaannya yang antara lain sebagai berikut :

- a) Keahlian yaitu Skil atau keahlian adalah ukuran kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan bidangnya, keahlian yang dimiliki para pegawai akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya . (Komaruddin, 2006; 34)
- b) Disiplin yaitu adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan mampu memanfaatkan setiap waktu untuk menyelesaikan tugas – tugasnya. (Siaagian, 2007;237).
- c) Tanggung Jawab yaitu Suatu sikap dan tingkah laku yang selalu konsisten dengan pekerjaan yang diembankan kepadanya (Siaagian, 2007; 237)

Dalam suatu organisasi, perlu adanya orang yang benar-benar berkualitas dan sudah terlatih dalam suatu organisasi karena :

- 
- a) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan – gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti dan seobyektif mungkin
- b) Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metoda ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan;
- c) Orang terdidik melalui kelompok Budaya Kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standart-standart etika yang fundamental untuk menyasikan kepribadian dan moral karakternya;
- d) Orang yang terdidik dalam Kelompok Budaya Kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal memproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya;
- e) Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada; Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan berpartisipasi

dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya.

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah penilaian prestasi kerja adalah: “Suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawannya, Sihotang (2007:186),.

1.2.1 Faktor-faktor Prestasi Kerja

Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama
4. Inisiatif Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan Kesiediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja
7. Kehadiran Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

2.3 Disiplin kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dilingkungan pegawai negeri dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilakukan atau larangan dilanggar. Ketentuan tentang disiplin PNS diatur dalam peraturan pemerintah no.30 tahun 1980 yang di perbaharui menjadi peraturan pemerintah no. 53 tahun 2010.

Handoko (2016 : 213) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Sedangkan menurut Singodimedjo (2002 : 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma yang berlaku disekitarnya.

Indikator–indikator disiplin kerja Menurut Singodimedjo (2000: 89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai pada halaman berikutnya :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladana pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar – benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga

mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi (Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N: 2015), semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain : Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemanadan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekali pun.

2.3.1 Tipe – tipe Disiplin Kerja

Tipe – tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan

dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para karyawan/pegawai. Dengan cara ini para karyawan/pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan / pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.3.2 Prinsip –prinsip pendisiplinan.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2. Pendisiplinan yang bersifat membangun.

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Keadilan dalam pendisiplinan.

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar karyawan.

4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar.

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

2.3.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan

harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh–sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan

harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan.

Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hasibuan, (2015).

2.4 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual..Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan. Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran.Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Sementara itu menurut Wibowo (2007:312) “antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif”.Sebagai contoh perusahaan

memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, pegawai terdorong untuk bekerja untuk memuaskan ketutuhan-kebutuhannya. Apabila kebutuhannya terpenuhi sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya, maka ia cenderung untuk merasa puas. Sebaliknya, ketika kebutuhannya tidak bisa terpenuhi, ketidakpuasan akan muncul. Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman (Locke dalam Luthans, 2006).

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- a. Kerja yang secara mental menantang,
- b. Ganjaran yang pantas,
- c. Kondisi kerja yang mendukung,
- d. Rekan sekerja yang mendukung, dan Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

2.4.1 Faktor- faktor Kepuasan Kerja

Herzberg (2005) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Beliau berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu :

- 1) Faktor psikologi, berhubungan dengan kejiwaan karyawan,
- 2) Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial,

- 3) Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan,
- 4) Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Masing-masing faktor dalam Kepuasan Kerja tersebut memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Faktor psikologik dengan dimensi : (a) Minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial dengan dimensi : (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik dengan dimensi : (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial dengan dimensi : (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi

kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

2.5 BEBAN KERJA

Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal [1].

Lebih lanjut, menurut [2], Beban Kerja adalah :

- a. jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari atau diberikan kepada pekerja dan
- b. total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Dengan adanya definisi ini, Lysaght, et al. membagi definisi Beban Kerja dalam tiga kategori besar, yakni :

1. Banyaknya pekerjaan dan hal-hal yang harus dilakukan.
2. Waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja.
3. Pengalaman psikologis subyektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Berdasarkan definisi mengenai beban kerja menurut Lysaght, et al. di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja menunjukkan seberapa besar kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari

1. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Pandangan subyektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pemberian beban kerja untuk tiap-tiap operator harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh operator atau karyawan tersebut agar tidak terjadi kegagalan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan [3].

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, kedua, beban kerja terlalu tinggi (overload), dan ketiga, beban kerja terlalu rendah (*underload*). Pemberian beban kerja yang overload dapat menimbulkan kelelahan, baik fisik maupun mental, dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pemberian beban kerja yang *underload* dapat menimbulkan kebosanan dan rasa monoton karena adanya pengurangan gerak pada pekerjaan yang dilakukan. Apabila pegawai mengalami kebosanan dalam menjalankan pekerjaan rutinnnya karena pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu sedikit, maka hal ini dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada tanda-tanda stress yang berkaitan dengan tingkat beban kerja [4].

Beban kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat mengakibatkan inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu rendah mengindikasikan terjadinya kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama, sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi mengindikasikan terjadinya kekurangan tenaga kerja. Hal ini berakibat pada kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan karyawan tidak produktif karena terlalu lelah [5]. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan pengukuran atau analisis beban kerja, salah satunya untuk manajemen dan kesehatan karyawan.

2.5.1 Faktor-faktor Beban Kerja

(Manuaba, 2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stressor

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	variable independen	variable dependen	Hasil
1	Lenny Hasan, SE., MM (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang	Kepuasan Kerja Disiplin Kerja	Komitmen	Variabel Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen
2	Rina Milyati Yuniastuti (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja	Kepuasan Kerja X ₁ Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Y

		Bandar Lampung			
3	Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati (2018)	Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri	Supervisi Beban Kerja	Displin Kerja Karyawan	Variabel Supervisi, Dan Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Displin Kerja Karyawan
4	Rizki Novriyanti Zahara, dan Hajan Hidayat (2017)	Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Kepuasan Displin Kerja	Kinerja Karyawan	Variabel Kepuasan Displin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam
5	Florida Dessy Putri Sanuddin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa	Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja Motivasi Kerja, Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6	Fikratunil Khasifah, dan Rini Nugraheni (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)	Displin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Variabel Displin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Y

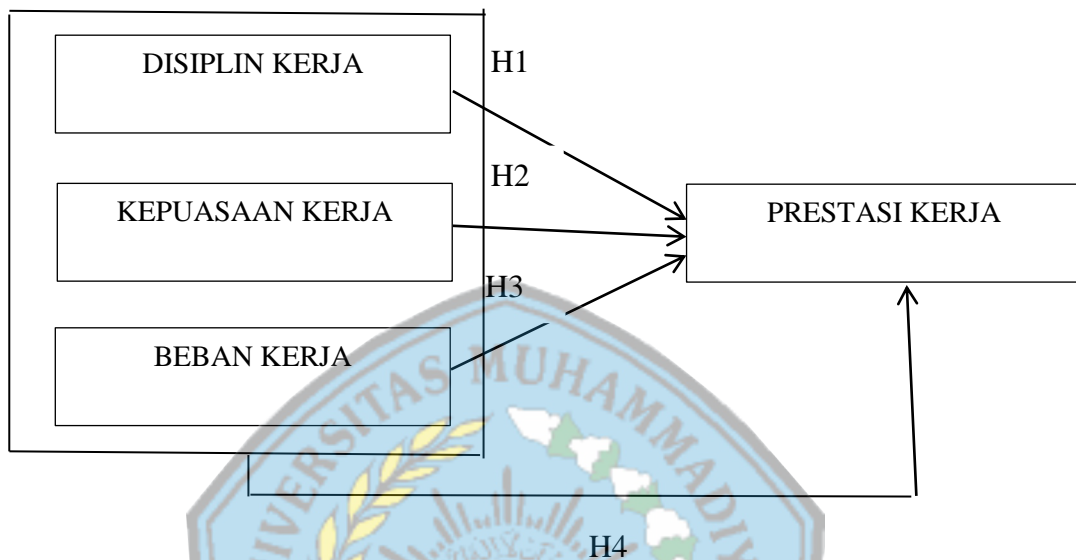
7	Deni Candra Purba, Victor P.K Lengkon, Sjendry Loindong 3 (2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja	Kinerja karyawan	Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
8	Masrin Halawa (2016)	Pengaruh kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja	Kinerja Guru	Variabel Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

9	Hartanto Susi Hendriani Yusni Maulida (2018)	Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, Dan Kepulauan Riau	Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja	Kinerja pegawai	Variabel Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
10	Adhytia G. Tual Bernhard Tewal Merlyn Karuntu (2014)	Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara	Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan Disiplin Kerja	Prestasi kerja	Variabel Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber dikembangkan dalam penelitian ini oleh peneliti (2019)

Prestasi Kerja merupakan salah satu pencapaian daya saing sumber daya manusia perusahaan maupun instansi. Prestasi Kerja dipengaruhi oleh Displin Kerja pegawai, Apabila Displin Kerja mampu ditingkatkan maka Prestasi Kerja akan meningkat. Selain Displin Kerja, Prestasi Kerja juga dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja merupakan kebanggaan bagi para pegawai Kepuasan Kerja merupakan dampak atas pelaksanaan pekerjaan baik seperti yang ditarget oleh instansi. Dalam konteks organisasi, pegawai terdorong untuk bekerja untuk memuaskan ketutuhan-kebutuhannya (pengakuan). Selain Displin Kerja dan Kepuasan Kerja, Prstasi Kerja juga dipengaruhi oleh Beban kerja. Beban Kerja merupakan jumlah pekerjaan atau waktu yang sudah ditentukan dari perusahaan atau instansi menjadi target yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran peneliti bahwa Displin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja.

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ilmiah ialah ketika mencoba untuk mengungkapkan jawaban untuk masalah yang sedang diselidiki. Hipotesis ini dikonfirmasi ketika semua gejala yang tidak bertentangan dengan hipotesis diperoleh memperkuat pernyataan logis dalam hubungan/pengaruh antara variabel (variabel independen terhadap variabel dependen)

Perkembangan pengertian Hipotesis Menurut Para Ahli :

1. Menurut Prof. Dr. S. Nasution, Hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya. (Nasution:2000)
2. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga diuji secara empiris.

Hipotesis dirumuskan dalam hal teori, dugaan, pengalaman pribadi / orang lain, kesan umum, kesimpulannya adalah masih sangat awal. Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diverifikasi menggunakan data / informasi yang dikumpulkan melalui sampel.

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan (Rivai, 2009).

Menurut Siagian (2013) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tingkat problematik perilaku disiplin pegawai yang kompleks memerlukan sandaran teori yang lain diantaranya Teori Pembelajaran. Teori pembelajaran memberikan landasan bahwa proses penciptaan seseorang menjadi lebih disiplin melibatkan berbagai dimensi : waktu, sumber daya, teknologi, proses memperoleh pengalaman dan *knowledge* serta perilaku yang terlibat dalam proses pembelajaran. Seorang pegawai tentu akan menjadi lebih disiplin, ketika beberapa pengalaman (*experience*) dan pengetahuan (*Knowledge*) mampu meyakinkan diri untuk bekerja lebih baik.

Dasar teori pembelajaran dalam pendekatan berperilaku “*The Behaviourist approach learning*” (John B.Waston,1943 dalam Buchanan, et,als,1991,hal 95) sehingga efek pembelajaran dalam proses menciptakan disiplin berupa perilaku para pegawai untuk bekerja lebih inovatif/kreatif. mengadakan perubahan, memodifikasi dan melakukan “**improvisasi perilaku yang akan datang**”. Dalam suatu target mencapai portofolio resources yang sinergistik (Adapsi:Barney.J,2002). Keberhasilan **internalisasi melalui proses**

pembelajaran tersebut merupakan basis daya saing yang bersumber resources bases'(Evanoff, etal,2008) dan berbasis pada nilai-nilai potensial pelayanan yang lebih baik terhadap masyarakat (Adapsi:Griffiths & Wall,2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Lenny Hasan, SE,. MM. Pada tahun 2012 tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin (Kerja) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang menghasilkan analisis tentang pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai $P_{yx^2} = 0,370$ dengan nilai t hitung = 2,933 pada Sig. $0,005 < 0,05$ berarti koefisien jalurnya signifikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Jika disiplin meningkat, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami peningkatan. Begitupun sebaliknya, jika disiplin menurun, maka komitmen organisasi pegawai juga akan mengalami penurunan.

Sedangkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rizki Novriyanti Zahara, dan Hajan Hidayat Pada 2017 tentang Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam Menghasilkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung = 4.203 > t tabel = 1.973 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (sig < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Atas dasar telaah pustaka diatas hipotesis penelitian ini memperediksi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dalam sebuah hipotesis yang berbunyi:

H1 : Displin Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dengan membandingkan jumlah hasil yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima.

Ekuualitas antara instansi (tempat kerja) dan para pegawai di tandai dengan pencapaian kesamaan tingkat persepsi dan apresiasi yang positif bersama. Posisi ekuualitas yang strategis memberikan kemudahan mencapai kemajuan lembaga. Dalam pandangan Otley (1980) dalam Gudono (2009), Bahwa Ekuaitas dalam mencapai kepuasan kerja merupakan titik pandang kemenarikan bersama tersebut sebagai kesepakatan bersama. Kesepakatan bersama tersebut merupakan bentuk implementasi kerangka dasar *Contingency Theory*. Kesepakatan bersama tersebut merupakan komitmen untuk mensimbiosiskan desain faktor-faktor kontigensi

antara variabel faktor internal dari eksternal mencapai perubahan tujuan organisasi (efektivitas organisasi).

Penelitian yang dilakukan oleh Lenny Hasan, SE., MM. Pada tahun 2012 tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang menghasilkan Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 4.195 > t tabel = 1.973 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (sig < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil dari Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. semen tonasa menghasilkan variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,051, karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,051 > 0,05 berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi jika menggunakan alpha 10% (0,10), maka nilai signifikansi uji t sebesar 0,051 < 0,10 berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar telaah pustaka diatas hipotesis penelitian ini memprediksi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam sebuah hipotesis yang berbunyi:

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

2.8.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Munandar (2005) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja.

Teori KSD (Kebergantungan Sumber Daya) memberikan dasar bahwa untuk mencapai keberlanjutan memperoleh pemenuhan sumber daya bagi organisasi, maka organisasi hendaknya mengembangkan pola perilaku hubungan “ saling kebergantungan” (*mutual dependence*) hubungan kesetaraan saling membutuhkan dan saling meningkatkan peran dalam menjamin jaminan keberlanjutan terhadap pemenuhan sumber daya (Aldrich, 1999 ; Ulrich & Barney, 1984). (Scott, 1998). Beban Kerja yang lebih mewujudkan bahwa organisasi memang volume aktivitas sedang meningkat. Hubungan kesetaraan/kesepakatan antara lembaga dan pegawai dalam satu pandangan untuk kemajuan bersama.

Hasil penelitian dari Khasifah dan Nugraheni tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada balai besar wilayah sungai Pemali Juana) adalah Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 1.339 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,185 dan nilai indeks sebesar 50,08 terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel

kinerja pegawai. Atas dasar telaah pustaka diatas hipotesis penelitian ini memprediksi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam sebuah hipotesis yang berbunyi:

H3: Beban Kerja berpengaruh positif kepada Prestasi Kerja .

2.8.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 ; 67) : ”Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 96): “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rizki Novriyanti Zahara, dan Hajan Hidayat Pada 2017 tentang Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam Menghasilkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh t hitung = 4.203 > t tabel = 1.973 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Berdasarkan hasil dari Rina Milyati Yuniastuti tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada CV. Organik Agro System di

Bandar Lampung perhitungan korelasi Product Moment diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,815 menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan positif, artinya Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan. Dari perhitungan Koefisien Determinan diatas diperoleh $KD = 66,40\%$, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar 66,40% terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan sisanya sebesar 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Hasil penelitian dari Khasifah dan Nugraheni tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada balai besar wilayah sungai pemali juana) adalah Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 1.339 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,185 dan nilai indeks sebesar 50,08 terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Atas dasar telaah pustaka diatas hipotesis penelitian ini memprediksi pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja terhadap prestasi kerja dalam sebuah hipotesis yang berbunyi:

H4 : Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

Dalam Penelitian Ini Hipotesis Yang Digunakan :

H1 : Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

H2 : Terdapat Pengaruh Positif Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

H3 : Terdapat Pengaruh Positif Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

H4 : Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Secara Bersama-Sama Displin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

