

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungannya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan jangka panjang dan strategis (Komarudin Sastradipoera, 2006:37).

##### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Veithzal Rivai (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- a) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
- b) Materi program yang dibutuhkan.
- c) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.

### **2.1.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Veithzal Rivai (2004:229) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- a) Untuk meningkatkan kuantitas output
- b) Untuk meningkatkan kualitas output
- c) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e) Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

Sedangkan menurut Komarrudin (2006:134) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia itu adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing-masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan insani, akuntabilitas, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

### **2.1.4 Metode-Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan. Pendidikan dan Pelatihan. Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif (Malayu

Hasibuan,2001:80). Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2006:280) adalah metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Metode pelatihan menurut Olaniyan dan Lucas (2008) terbagi kepada 6 macam,yaitu:

1. *On the Job Training*

Merupakan program pelatihan yang dialami oleh seorang karyawan dari waktu kewaktu selama berada didalam lokasi tempat dimana ia bekerja,

2. Induksi atau Orientasi

Merupakan metode dalam pelatihan untuk memperkenalkan hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan kepada karyawan yang baru bergabung diperusahaan tersebut.

3. Magang

Metode pelatihan dimana seorang karyawan yang kurang terampil belajar kepada orang yang lebih terampil.

4. Demonstrasi

Metode yang mengajarkan suatu keterampilan kepada karyawan berdasarkan contoh yang jelas.

5. *Vestibule* atau Ruang Depan

Metode yang menempatkan karyawan pada bidang kerja lain namun yang relevan agar keryawan tersebut memperoleh keterampilan yang khusus.

6. Pelatihan Formal

Sebuah proses pengajaran praktis dan teoritis yang bisa dilakukan didalam maupun diluar suati organisasi.

### 2.1.5 Metode pendidikan

1) *Training methods atau classroom methods*

*Training methods* merupakan latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.

2) *Under Study*

Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

3) *Job Rotation and Planned Progression*

Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya

4) *Coaching and Counselin*

Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

5) *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

6) *Committee Assignment*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

7) *Business Games*

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

Menurut Hasibuan (2000 :75) bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, pelaksanaan.

- a. Sasaran. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Apakah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan atukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin.
- b. Kurikulum atau mata pelajaran. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaranp pengembangan itu optimal.
- c. Sarana penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan misalnya tempat pengembangan hendaknya strategis, tenaga, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan.
- d. Peserta menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan.peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relative homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.
- e. Pelaksanaan. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seorang menaati semua perasturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Helmi yang di kutip oleh (Safitri Indriani, 2015) Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Menurut Handoko didalam buku Menejemen Sumber Daya Manusia Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016), Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjachman dan Husnan didalam buku Menejemen Sumber Daya Manusia Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016), Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada ‘perintah”. Menurut Davis didalam buku Menejemen Sumber Daya Manusia Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela (2016), Disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Tatin (2013), mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Handoko (2001: 209) mendefinisikan, “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.” Selanjutnya Handoko membedakan disiplin kedalam tiga jenis, yaitu disiplin *preventif*, *korektif* dan *progresif*.

- (1) Disiplin *Preventif*, yaitu disiplin yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Tujuan disiplin adalah untuk mendorong timbulnya disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksakan manajemen.
- (2) Disiplin *Korektif*, yaitu untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan *korektif* sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*diciplinary action*) berupa peringatan *skorsing*. Sasaran bersifat positif yaitu mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif untuk menghancurkan karyawan yang sudah salah.
- (3) Disiplin *Progresif*, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar mengambil tindakan *korektif* sebelum hukuman yang serius dijatuhkan. Disiplin *progresif* juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

### 2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Safitri, 2015) indikator disiplin kerja yaitu:

#### 1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

#### 2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

#### 3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Menurut Bejo Siswanto (2005), berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima yaitu :

- a. *Frekuensi kehadiran.* Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.



- b. *Tingkat kewaspadaan.* Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalau penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- c. *Ketaatan pada standar kerja.* Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. *Ketaatan pada peraturan kerja.* Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. *Etika kerja.* Etika kerja di perlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan, (2011:141) Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “*dorongan*” atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan, (2011:141) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, (2009:114) banyak batasan pengertian tentang motivasi antara lain, dalam konteks pengembangan organisasi, (Flippo, dalam Hasibuan 2011:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, faktor pendorong penting

yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Seseorang tidak akan dapat memenuhi tugasnya sesuai standart karena apa yang yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### **2.3.2 Teori-Teori Motivasi Kerja**

#### *1. Teori Kebutuhan*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:94-95) Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

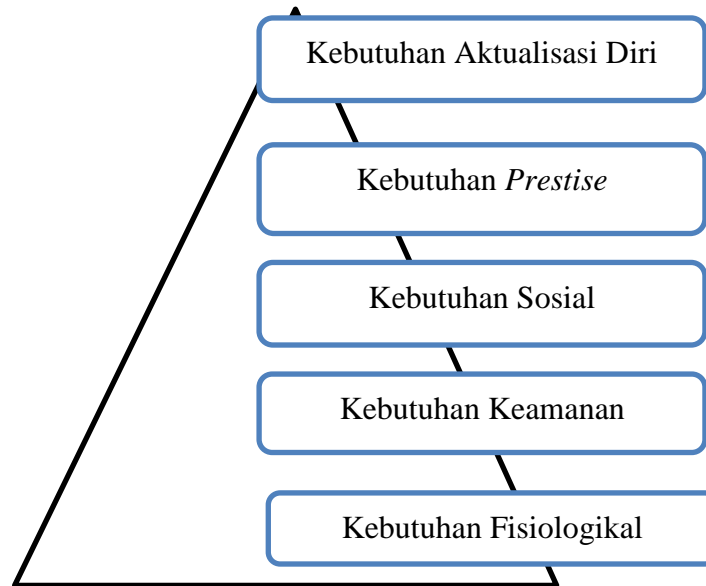
Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan prilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan prilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

Abraham Maslow dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:95) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar 2.1

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow



*Sumber : (Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan 2013: 95)*

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:97-98) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan reflexi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- b. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang merugikan orang lain.
- c. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

## 2. *Teori ERG (Existence, Relatednes, Growth) dari Alderfer*

Teori ERG merupakan reflexi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaiyu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, dan keamanan kondisi kerja.
- b. *Relatednes needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

## 3. *Teori Insting*

Teori ini timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan insingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

## 4. *Teori Drive*

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1981, Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhan agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

### 5. *Teori Lapangan*

Teori lapangan yang merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

### **2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut :

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

### **2.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori (*Robert Kreitner dan Angelo Kinicki*, dalam Arta Adi Kusuma 2013:17) yaitu :

1. *Needs* (Kebutuhan)  
Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*.

2. *Job Design* ( Desain pekerjaan )

*Job design* adalah mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, pengkayaan kerja.

3. *Satisfaction* ( Kepuasan )

Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konskuensi dari kepuasan kerja.

4. *Equity* ( Keadilan )

*Equity* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. *Goal Setting* ( Penetapan tujuan )

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

Berdasarkan beberapa ahli di atas yang dimaksud dengan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan, Keinginan tersebut dicerminkan oleh *Needs, Jop Design, Satisfaction, Equity, Goal Setting*

### 2.3.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011:146), antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan Instansi;
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;

- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Manusia mempunyai kebutuhan yang mendorong timbulnya perilaku. Motivasi, sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik biologis maupun psikologis atau berasal dari lingkungan. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu dalam tubuh yang disebut kebutuhan, kebutuhan menciptakan suatu keadaan tegang (*tention*) dan ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut (perilaku instrumental)

## **2.4 Prestasi kerja**

### **2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2011:87), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), “Prestasi kerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Rivai (2006), “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan



tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik yang mencakup kualitas maupun kuantitas untuk mendorong tercapainya tujuan yang diinginkan.

#### **2.4.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja (Anoraga,2009).Menurut Byar dan Rute dalam Edy Sutrisno mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas
2. Abilities, yaitu sifat- sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
3. Role/ Perception yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dan menyebabkan kerugian.

#### **2.5 Penelitian terdahulu**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

Dalam hsl ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan variabel prestasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi dan jurnal-jurnal melalui internet. Untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	TAHUN	PENELITI	JUDUL	HASIL/TEMUAN	VARIABEL YANG TERKAIT
1	2011	Agatha Liany Hadi	Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas dan Kinerja Karyawan GIANT Pulosari Malang.	Memberikan hasil/gambaran dan penjelasan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara pengembangan SDM terhadap kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan sumber daya manusia</li> <li>• Sumber Daya manusia</li> <li>• Kinerja</li> </ul>
2	2016	Siti Alfiah	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Tanjung Karang Bandar Lampung.	Memberikan hasil yang signifikan antara motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Kinerja</li> </ul>
3	2016	Rahmad Haposanta Manurung	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung.	Memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Kedisiplinan</li> <li>• Kinerja</li> </ul>

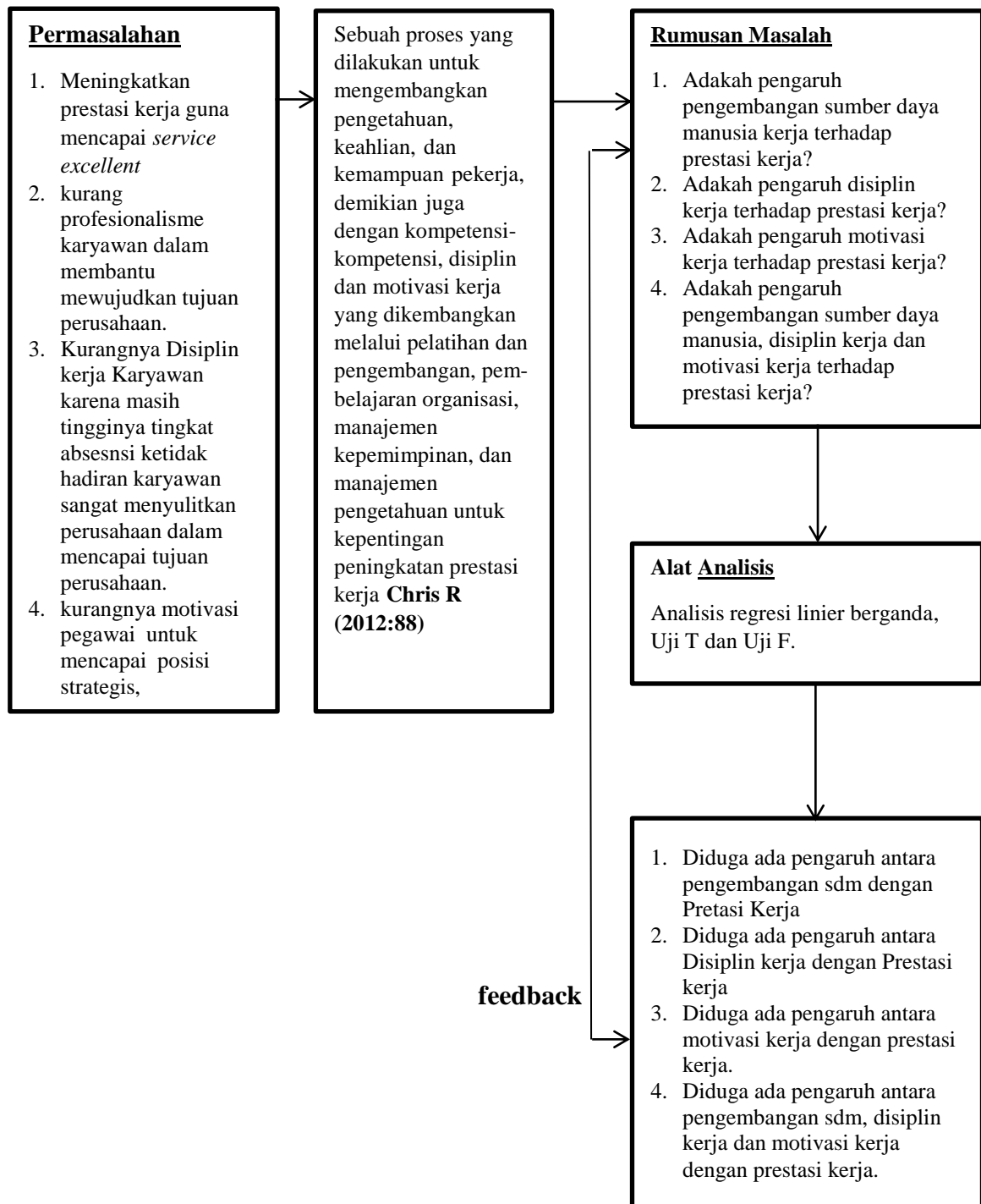
Dari contoh penelitian diatas, maka dapat digambarkan persamaan dan perbedaannya. Persamaan penelitian ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada satu variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan dari penelitian ini. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini kajian lebih di fokuskan

untuk menjelaskan secara deskriptif pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja di PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG). Sementara itu, pada penelitian lain menjelaskan variabel prestasi kerja digunakan untuk mengungkapkan atau menjelaskan secara deskriptif suatu kondisi dalam organisasi.

## **2.6 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan gambaran penelitian yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis dan merupakan tempat peneliti memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel ataupun masalah yang ada dalam penelitian.

Adapun struktur kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.2



Gambar 2.2 Struktur Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono, (2012:93). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)
- H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)
- H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)
- H4: Terdapat pengaruh Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Sriwijaya Air Tanjung Karang (TKG)