REPOSITORI STAIN KUDUS

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi Kerja

Salah satu kunci untuk manajemen yang efektif terletak pada memanfaatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memelihara motivasi adalah salah satu kunci sukses. Dalam rangka memberdayakan karyawan harus disadari bahwa motivasi setiap karyawan berbeda, tenaga kerja masing-masing organisasi mungkin memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dan pada waktu yang berbeda atau lokasi yang berbeda mungkin ada keadaan yang berbeda yang memengaruhi motivasi dan strategi pemberdayaan dalam berbagai cara. Untuk memenuhi tantangan memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus memperhatikan konteks di mana ini sedang dilakukan. Pemimpin juga perlu memahami tentangan dari siklus usaha motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan atau menggerakkan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi juga dapat didefinisikan suatu proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan, agar mau bekerja bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Meskipun secara umum motivasi merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap

sasaran, di sini kita merujuk ke sasaran organisasi karena penelitian ini terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan produktivitas kerja.¹

Dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya giat bekerja dan mencapai tujuan secara optimal. Dengan adanya motivasi kerja ini tentunya mempengaruhi prestasi kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi agar dapat tercapai, oleh sebab itu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Teori Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi sangat dibutuhkan seseorang untuk membangkitkan semangat seseorang. Berikut beberapa teori menurut pendapat para ahli yaitu:

1) Teori Kebutuhan (Need) dari Abraham Maslow

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan atau jenjang kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting/dominan peranannya sebagai

¹Autor Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen ed.* 8, Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia, 2007, hlm. 129.

motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama/kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.²

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarkhi kebutuhan, sebagai berikut³

a) Kebutuhan fisiologis (physiological)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (physiological needs), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut serta mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi, serta kebutuhan seksual pada setiap seseorang.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui

(1) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.

http://eprints.stainkudus.ac.id

²Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 352-359.

³Edy Sutrisno, Op. Cit., hlm. 122-128.

- (2) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- (3) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- (4) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karier.
- c) Kebutuhan sosial (affiliation)

Kebutuhan sosial yang sering disebut affiliation needs, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin memiliki teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- (1) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- (2) Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- (3) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
- (4) Kebutuhan untuk berprestasi.
- d) Kebutuhan pengakuan (esteem)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Akan tetapi harus tetap diimbangi dengan prestasi yang diraih, karena jika menghendaki prestise tanpa prestasi tentu akan menjadi bahan tertawaan orang saja. Seperti

penghargaan, pencapaiaan prestasi, status, pengakuan, dan perhatian.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya sendiri secara optimal di tempat masing-masing.

Menurut Maslow menjelaskan apabila semua kebutuhan lainnya telah dipenuhi secara memadai, karyawan akan termotivasi oleh kebutuhan aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna dan perkembangan pribadi dalam pekerjaannya, serta secara aktif mencari tanggung jawab baru.

Kekuatan teori Maslow adalah kemampuan untuk mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya. Sementara itu, segi kelemahannya adalah bahwa kebutuhan yang selalu bertingkat sesuai urutannya tidaklah selamanya benar dan konsisten. Selain itu, kelemahan yang lain adalah kategori dari kebutuhan cenderung hanya ditentukan secara umum. Dengan semakin berkembangnya teori tentang pemuasan kebutuhan manusia, dewasa ini teori kebutuhan berdasarkan hierarkhi ini mengalami penijauan kembali.

Oleh karena itu, teori hierarkhi kebutuhan Maslow hanya merupakan salah satu teori motivasi yang telah berhasil menyusun adanya klasifikasi kebutuhan manusia. Karena pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda satu sama lain.

Kesimpulannya, bahwa para karyawan membutuhkan gaji yang cukup untuk memberi makan, tempat berteduh, lingkungan kerja yang aman harus diciptakan sebelum menajer menawarkan perangsang yang dirancang guna memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh harga diri, rasa memiliki, atau peluang untuk berkembang. Kebutuhan akan rasa aman membutuhkan keamanan kerja, bebas dari paksaan, perlakuan sewenang-wenang, dan peraturan yang ditetapkan secara jelas. Kebutuhan untuk memiliki dan dicintai, yang paling kuat dirasakan dalam hubungan keluarga juga dapat dipuaskan dalam konteks sosial melalui persahabatan dan menjadi salah satu anggota kelompok dalam pekerjaan.

2) Teori Motivasi Prestasi (Achievement) dari Mc. Clelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan seseorang pekerja mencari suatu prestasi.⁴

Teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland, disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan, yaitu

a) Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha unutk mencapai prestasi tertentu.

⁴Hadari Nawawi, *Op. Cit.*, hlm. 354.

b) Need for affilition

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku unutk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh ketiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampakkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut:
 - (1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
 - (2) Mencari feedback tentang perbuatannya.
 - (3) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- b) Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut:
 - (1) Lebih memerhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya dari pada tugas dalam pekerjaan.
 - (2) Melakukan pekerjan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif.
 - (3) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- c) Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut:
 - (1) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
 - (2) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

(3) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada ⁵

Melihat beberapa penjelasan dari beberapa teori yang ada sebelumnya, bahwa teori kebutuhan dasar Mc. Clelland dirasa paling tepat diterapkan dalam penelitian ini. Dengan alasan teori kebutuhan dasar dari Mc. Clelland ini membantu memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer terutama dalam membantu mencapai prestasi kerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan teori di atas, penelitian ini mengelompokkan kebutuhan menjadi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

c. Motivasi Kerja Berdasarkan Etika Bisnis dalam Islam

Melalui keterlibatannya di dalam dunia bisnis, seorang Muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan. Aktivitasnya janganlah semata-mata ditunjukkan untuk "mengasah kapaknya sendiri" dan tidak juga semata-mata untuk memenuhi peti simpanannya. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan pada siapa saja yang membutuhkan bantuan, dan membagi rasa kekayaan mereka dengan orang-orang miskin dan tak berdaya. Cara-cara eksploitasi kepentingan umum, atau berlaku menciptakan sesuatu kebutuhan yang sangat artifisial, sangatlah tidak sesuai dengan ajaran Al-Qur'an. Etika bisnis Al-Qur'an mengaruskan pelakunya untuk memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu, tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri. Ambisi dan tujuannya dalam bisnis, hendaknya banyak mendapatkan manfaat bagi orang lain.

Al-Qur'an memerintahkan kaum Muslimin memberikan bantuan pada orang-orang lain dan melakukan kerja sama dengan mereka

⁵ Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 128-130.

dalam kebaikan dan takwa, dan melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat. Kaum muslimin diperintahkan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dalam semua usaha yang baik dan memberikan manfaat pada masyarakat. Mereka yang melakukan dukungan terhadap pekerjaan yang baik memiliki pahala yang sama derajatnya dengan orang yang melakukan kebaikan itu sendiri.⁶ Seorang Muslim tidak diperkenankan untuk berlaku keras dan kaku melakukan hubungan dengan orang lain. memerintahkan kaum Muslimin untuk bersikap lunak, rendah hati dan ramah, dia diperintahkan untuk berlaku adil dan ramah dalam semua bentuk pergaulan sebagaimana ia juga diperintahkan untuk menghindari segala tindakan yang sekiranya akan menyulitkan orang lain. Orang yang memberi lapangan kerja hendaknya berlaku adil pada orang yang dipekerjakan. Jangan sampai membebani orang yang bekerja itu melebihi kapasitas dan kemampuannya, atau apa yang dilakukan oleh seseorang yang pekerja itu tidak sesuai dengan upah yang akan diperoleh. Rasulullah Shalallahu 'Alaihi wa Sallam, melaknat orang yang memaksa pekerjanya untuk bekerja dalam waktu yang sangat panjang hingga orang itu menjadi terlalu lemah dan kemudian sakit.⁷

Seorang Muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Semua kegiatan bisnis hendaknya selaras dengan moralitas dan nilainilai utama yang digariskan oleh Al-Qur'an. Al-Qur'an menegaskan bahwa setiap tindakan dan transaksi hendaknya ditujukan untuk tujuan hidup yang lebih mulia. Kaum muslimin diperintahkan untuk mencari kebahagiaan akhirat dengan cara menggunakan nikmat yang Allah karuniakan padanya dengan jalan yang sebaik-baiknya. Al-Qur'an

 $^{^6}$ Mustaq Ahmad, Etika Bisnis dalam Islam, Pustaka Al-Kautsar, Jakarta, 2005, hlm. 112-114. 7 Ibid., hlm. 111.

Muslim diperintahkan untuk mencari dan menggapai prioritas-prioritas yang Allah tentukan di dalam Al-Qur'an. Walupun Islam menyatakan bahwasanya berbisnis merupakan pekerjaan halal, namun pada tataran yang sama juga mengingatkan secara eksplisit bahwasanya semua kegiatan bisnis jangan sampai menghalangi mereka untuk selalu ingat pada Allah dan melanggar rambu-rambu perintah-Nya. Seorang Muslim diperintahkan untuk selalu memiliki kesadaran tentang Allah (ingat Allah, dzikrullah) meskipun sedang sibuk mengurusi kekayaan dan anak-anaknya. Ada perintah yang sangat tegas di dalam Al-Qur'an, bahwasanya kaum Muslimin harus menghentikan sejenak aktivitas bisnis mereka manakala mereka mendengar panggilan shalat Jum'at. Namun setelah shalat usai mereka kembali diperintahkan untuk melakukan kembali aktivitas bisnis mereka.

2. Disiplin Kerja Karyawan

a. Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁹

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

⁸*Ibid.*, hlm. 115.

⁹Sebagaimana dikutip dari, Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2009, hlm. 86.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. ¹⁰

Menurut Terry (2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Kemudian Latainer (1995), juga mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.¹¹

¹¹Sebagaimana dikutip dari, Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 87.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm, 304-305.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja Karyawan

Dalam kaitanya ini pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimejo (2000), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah. 12

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi 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.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
 - Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan 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.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang daat dijadikan pegangan.

 Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat 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

¹²*Ibid.*, hlm. 89.

terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

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. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menciptakan banyak kebiasaan-kebiasaan positif di antaranya dengan saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan memberitahukan kepada rekan kerja jika ingin meninggalkan tempat kerja.¹³

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

¹³Edy Sutrisno, Op. Cit., hlm. 89-92.

Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.

Berikut penentuan dalam penilaian disiplin kerja pada karyawan: 14

1) Kehadiran

Absensi, keterlambatan serta ketidak hadiran karyawan ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan atau pada harihari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana tiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. Contohnya dengan peraturan pemakaian seragam dan tidak membawa pulang alat perusahaan.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 93-96.

3) Ketaatan pada standar kerja

Peraturan disiplin kerja dinilai dari ketaatan pada peraturan cara-cara dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain serta penyesuaian dengan prosedur-prosedur aturan kerja.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan perlu pendisiplinan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sehingga tingkat kewaspadaan tinggi menuntut karyawan untuk teliti dalam bekerja dan dijalankan dengan hati-hati.

5) Bekerja Etis

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan yang berkaitan dengan sikap sopan dan etika karyawan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Pembuatan suau peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Ditunjukkan pula oleh Yulk (2002), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. ¹⁵

Adapun indikator lain yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas, serta ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi karyawan.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatanya.

3) Balas Jasa

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar atau setara dengan apa yang sudah karyawan berikan pada perusahaan. Dengan memeberikan gaji yang cukup, bonus, serta kompensasi

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lain, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa pengakuan atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

¹⁵Sebagaimana dikutip dari, Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 96.

5) Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahanya. ¹⁶

Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan dalam bekerja dapat tercermin dari ketaatan pada standar kerja, tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, serta etika karyawan, dan tingginya tingkat kewaspadaan kerja para karyawan.

3. Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Bernardin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm. 194-196.

¹⁷Sebagaimana dikutip dari, Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 150.

kerja. Untuk mendapat informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja pada karyawan dapat melalui proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

b. Faktor-faktor Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Steers, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu¹⁸

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

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-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 tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

101a., IIIII. 131.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 151.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1) Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuntitas hasil kerja.

3) Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melakukan pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja situasi kerja yang ada.

5) Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.¹⁹

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistemsistem penilaian harus mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Di antaranya penilaian hasil kerja baik kuantitas maupun kualitasnya, ketepatan waktu, segi absensi, dan sikap kooperatif dalam bekerja sama.

Selain itu penilaian perilaku juga penting meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan

¹⁹*Ibid.*, hlm. 152-153.

partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada setandart fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena adanya standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter, dan kilogram.²⁰

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematik terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi obyek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dan pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani atau rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya. Begitu pula sebaliknya penilaian kerja yang rendah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar.²¹

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rofiq Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Vol. 3 No. 1 Mei 2012 tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang" di peroleh hasil penelitian bahwa berdasakan hasil uji T untuk variabel disiplin kerja Thitung 7.202 > F tabel 1.684 seacar parsial berpengaruh positif dan

²⁰ Malaya S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm 87

²¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manuisa di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 204.

- signifikan sert terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan hasil F hitung 104.245 > F tabel 5.08 sedangkan hasil uji koefesien determinasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 79.6% atau 20.4% di pengaruhi oleh yariabel lain.
- 2. Penelitian yang dilakukan oleh Intan Ratna Maharani dan Sri Rahmawati Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 1 No. 3 Desember 2010 tentang "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabepaten Ciamis" maka dapat memberikan kesimpulan tentang hasil dari penelitian ini bahwa uji secara simultan (keseluruhan) anatara variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja
- 3. Penelitian yang dilakukan oleh Joko Sarwanto tahun 2007, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan uraian dan analisis data, maka dapat memberikan kesimpulan tentang hasil dari penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.
- 4. Penelitian yang dilakukan oleh Indra, Bambang dan Gunawan Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 Januari 2014 tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Malang)" Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefesien regresi sebesar 0.451 serta disiplin kerja secara parsial berpengaruh dengan koefesien regresi sebesar 0.286 sedangkan uji secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan probabilitas 0.00
- 5. Penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 11 Februari- Juli 2014 tentang "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabepaten Sragen" di peroleh hasil penelitian bahwa berdasakan hasil uji F di peroleh nilai F hitung 21.729>2.76 dengan probabilitas sebesar

0.00<0.05 yang artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dan hasil uji R di dapat hasil sebesar 49.7% sedangkan sisanya 50.3% yang di pengaruhi oleh variabel lainnya

- 6. Persamaan dengan penelitian
 - a. Ada yang sama menggunakan variabel X1 (motivasi) dan X2 (disiplin)
 - b. Ada yang sama menggunakan variabel Y (prestasi)
- 7. Perbedaan dengan penelitian
 - a. Ada yang berbeda dengan menggunakan variabel X2 (kompetensi, pengalaman kerja)
 - b. Ada yang berbeda dengan menggunakan variabel Y (kinerja)

C. Kerangka Berpikir

Untuk memudahkan arah penelitian yang akan dilakukan perlu dibuat kerangka pemikiran yang dapat digunakan untuk membuat kerangka kerja analisis Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:

Motivasi Kerja
(X1)

H 1

Prestasi Kerja
(Y)

(X2)

H3

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis, hipotesis dibentuk dari dua kata, yaitu kata hypo dan kata thesis. *Hypo* berarti kurang dan *thesis* adalah pendapat.²²Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yng relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenaranya melalui analisa data.²³

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis ini penulis simpulkan dari beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya signifikan dalam meneliti variabel yang hampir sama dengan variabel yang penulis teliti.

Hipotesis akan ditolak jika salah dan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Karena hipotesis merupakan kesimpulan yang belum final, maka harus dibuktikan dengan benar. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

²²Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Kencana, 2005, hlm. 85.

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuatitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2006, hlm. 96.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Indra, Bambang dan Gunawan tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Malang)" Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Adapun Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nur Rofiq tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang" di peroleh hasil penelitian bahwa berdasakan hasil uji seacara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap preastasi kerja dan variabel pengalam kerja juga memiliki pengaruh yang postif signikan terhadap prestasi kerja.

Adapun Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2 :Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo (ABGS) Kudus.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di Rumah Makan Ayam Bebek Geprak Solo Kudus (ABGS).

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Untuk mendapat informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja pada karyawan dapat melalui proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indra, Bambang dan Gunawan tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Malang)" diperoleh hasil uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja uji secara parsial berpengaruh sedangkan uji secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Makan (ABGS) Kudus.

