

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Permatasari, 2016).

Pada hakikatnya, manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016).

Afandi, (2018) manajemen merupakan prosedur khusus yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengaturan yang digunakan untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi dari berbagai definisi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pencapaian tujuan perusahaan yang meliputi pengorganisasian, penerapan, dan pemantauan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa mereka sesuai dan sejalan dengan tujuan.

2. Fungsi Manajemen

Menurut (Adamy, 2016), berpendapat secara singkat fungsi-fungsi dari manajemen, yaitu:

a. Perencanaan

Merencanakan personel dengan baik dan efisien untuk memenuhi tuntutan organisasi akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian

Menetapkan kerangka kerja dan keterkaitan antara tugas-tugas yang harus diselesaikan sejalan dengan tenaga kerja yang tersedia untuk mengatur organisasi.

c. Pengarahan

Semua staf harus diberi instruksi tentang cara berkolaborasi dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

d. Pengendalian

Mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial serta bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

e. Akuisisi Tenaga Kerja

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang digunakan untuk menemukan pekerja yang memenuhi tuntutan bisnis.

f. Pengembangan

Proses meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

g. Penggantian.

Membayar karyawan untuk pekerjaan yang telah mereka selesaikan untuk organisasi.

h. Integrasi

Kegiatan yang mempertemukan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan, membina hubungan kerja sama yang menguntungkan kedua belah pihak.

i. Pemeliharaan

Aktivitas untuk mempertahankan atau meningkatkan fisik, mental, dan komitmen karyawan agar tetap bekerja di perusahaan hingga pensiun. Sesuai dengan kebutuhan karyawannya, pemeliharaan yang baik dapat berbentuk program kesehatan.

j. Disiplin

Keinginan dan kesadaran untuk menaati aturan dan norma sosial yang telah ditetapkan.

k. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja karyawan dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini bisa karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan alasan lainnya.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Adamy, 2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini diwujudkan melalui kegiatan kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, serta hubungan industrial.

Burhannudin et al., (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya.

Afandi, (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga dapat memenuhi tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari berbagai definisi para ahli bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pemberdayaan hubungan dan peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial (Permatasari, 2016). Berikut adalah beberapa tujuan MSDM:

- a. Tujuan sosial, agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalisir dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional, sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional, mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual, tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

3. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi, (2018) menyebutkan indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Tugas kerja, adalah rincian tugas yang harus dijalankan oleh karyawan.
- b. Kualitas kerja, merupakan hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- c. Kuantitas, merupakan jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- d. Ketepatan waktu, merupakan hasil produksi kerja karyawan
- e. Efektifitas biaya, merupakan penggunaan biaya yang tepat dan efisien

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2017) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang mengacu pada kinerja atau prestasi kerja aktual seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat diartikan dengan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh instansi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan, yang

dilakukan oleh manajer dan karyawan (SDM) yang bekerja pada instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saputro & Verawati, 2022)

Kinerja merupakan sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan aktivitas serta tanggung jawabnya baik dengan keberhasilan ataupun dengan kekurangan yang ada. (Amalia & Siagian, 2021).

Jadi menurut berbagai definisi oleh para ahli, kinerja karyawan didefinisikan sebagai pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang didelegasikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, karakter, dan minat kerja.
- b. Besarnya pemahaman dan penerimaan seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya, juga dikenal sebagai kejelasan dan penerimaan posisi pekerja.
- c. Motivasi pegawai adalah kekuatan yang mendorong, membimbing, dan menegakkan perilaku.
- d. Kompetensi, atau kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas tempat kerja, seperti kumpulan peralatan yang membantu kelancaran bisnis.
- f. Budaya tempat kerja, khususnya kebiasaan kerja pekerja yang inovatif dan kreatif.
- g. Kepemimpinan, yaitu tingkah laku pemimpin pada saat mengelola tenaga kerjanya.
- h. Disiplin tempat kerja, atau peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan untuk mencapai tujuan.

3. Tujuan dilakukan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya, (2021) tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan oleh suatu perusahaan didasarkan pada dua alasan pokok, yakni:

- a. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa depan.
- b. Agar pekerja dapat bekerja lebih baik, mengatur pekerjaan mereka, memperoleh bakat dan keterampilan yang diperlukan untuk karier mereka, dan meningkatkan kualitas hubungan manajer-karyawan mereka, manajer membutuhkan alat yang tepat.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2017) mencantumkan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan, yaitu standar yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan adalah jumlah keseluruhan yang harus diselesaikan.
- c. Keandalan pengerjaan. Jika seseorang dapat diandalkan, itu berarti dia dapat mengambil inisiatif, memperhatikan detail, dan bekerja dengan rajin dan hati-hati.
- d. Sikap kerja mengacu pada seberapa baik karyawan bekerja sama satu sama lain dan dengan organisasi secara keseluruhan.

D. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Karyawan dengan pengalaman kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih kuat daripada mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja, karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan memiliki pengalaman kerja maka seseorang telah menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta perubahan sikap, sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan yang ada.

Seseorang akan menjadi lebih baik dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya karena mereka memperoleh pengalaman. Bagi seorang karyawan proses dalam bekerja merupakan suatu latihan yang dapat menambah wawasan dan keterampilan yang nantinya akan menjadi pengalaman yang bermanfaat.

Pengalaman kerja, yang dapat ditentukan oleh masa kerja serta jumlah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, adalah sejauh mana seseorang telah menguasai pengetahuan dan kemampuan mereka dalam bidang pekerjaan mereka.

Pengalaman kerja adalah proses mempelajari atau mengembangkan kompetensi dalam praktek kerja sebagai hasil keikutsertaan seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Amalia & Siagian, 2021).

Pengalaman dapat dipandang sebagai proses yang mengangkat sikap seseorang atau sebagai proses belajar dan meningkatkan pertumbuhan potensi seseorang untuk bertindak dari pendidikan formal maupun informal (Nazila, 2018).

Sedangkan menurut Kereh et al., (2018), pengalaman kerja, sebagaimana ditentukan oleh masa kerja, jumlah pengetahuan, dan tingkat keterampilan karyawan, merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Satu-satunya cara untuk mendapatkan pengalaman adalah di tempat kerja. Jelas bahwa memiliki riwayat kerja yang kuat akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari berbagai definisi para ahli bahwa pengalaman kerja merupakan suatu jenis proses pembelajaran dan penambahan informasi serta kemampuan yang diperoleh seseorang ketika terlibat dalam suatu pekerjaan.

2. Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Leatemia, (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yakni sebagai berikut :

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja dapat menunjukkan apa yang telah seseorang lakukan diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan kepribadian seseorang.

- d. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek pekerjaan.

3. Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal penting jika seseorang ingin memasuki dunia kerja. Ada kalanya memiliki pengalaman kerja lebih penting daripada memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. (Pitriyani & Halim, 2020) berpendapat pengalaman kerja bermanfaat untuk:

- a. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan karyawan dalam memberikan suatu persepsi.
- b. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan semua pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari bekerja untuk waktu yang cukup lama. Hariani et al., (2019) indikator untuk mengukur pengalaman kerja ada 4, yaitu:

- a. Lama waktu atau masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d. Tingkat keterampilan yang dimiliki

E. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi seseorang adalah kondisi psikologis yang mendukung keinginan mereka untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis ingin semua karyawannya tampil di tingkat yang lebih tinggi. Untuk melakukan ini, bisnis harus memberikan motivasi yang kuat kepada semua

karyawan untuk meningkatkan kebahagiaan kerja dan meningkatkan produktivitas. Tanpa motivasi, seorang pekerja tidak akan berkomitmen untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. (Ratulangi & Soegoto, 2016)

Motivasi merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan memilih bagaimana bertindak dan bagaimana bersikap. (Belti & Osnardi, 2020)

Sedangkan menurut Afandi, (2018), mendefinisikan motivasi sebagai suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena merasa tergugah, terdorong, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan kesenangan, dan kesungguhan sehingga akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari berbagai definisi para ahli bahwa motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong semangat seseorang agar dapat melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang merupakan proses psikologis yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel. (Muttaqien, 2021) berpendapat bahwa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern, yaitu:

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Untuk mempertahankan cara hidup ini, orang harus terlibat dalam pekerjaan apa pun, terlepas dari apakah itu sah atau tidak sah, dan faktor lainnya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki suatu objek dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini sering diakui dalam

kehidupan sehari-hari dan keinginan yang kuat untuk memilikinya dapat memotivasi orang untuk mencari pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Setiap orang harus bekerja sebagai akibat dari keinginannya untuk menerima imbalan atas kerja kerasnya. Untuk mencapai posisi sosial yang lebih tinggi, individu harus mengumpulkan uang, dan untuk mendapatkan uang, mereka harus melakukan aktivitas yang menguntungkan.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Semua orang ingin diakui oleh atasan mereka, dan ketika itu terjadi, itu menginspirasi pekerja untuk lebih berusaha dan mencapai lebih banyak.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa yaitu seperti ingin menjadi manajer atau ketua departemen, pasti sebelumnya sipemilih sudah melihat dan menyaksikan sendiri kinerja dari seseorang. Itu menjadikan faktor ini menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat agar dapat dipilih untuk menjadi posisi yang diinginkan.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan tenang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Lingkungan yang kotor dan tidak nyaman akan membuat motivasi karyawan akan rendah.

2) Kompensasi yang adil

Sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri adalah kompensasi. Insentif paling efektif bagi perusahaan untuk memotivasi staf agar berkinerja lebih baik adalah kompensasi yang memadai.

3) Pengawasan yang efektif

Karyawan membutuhkan arahan dan pengawasan kerja dari atasan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tanpa kesalahan.

4) Keamanan kerja ada

Jika seorang pekerja percaya ada jaminan karir yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka semua akan bekerja untuk perusahaan dengan sungguh-sungguh. Mereka bertujuan untuk bekerja di satu perusahaan sampai mereka cukup umur sehingga mereka tidak perlu banyak berpindah-pindah. Mereka tidak hanya bekerja untuk hari ini.

5) Kedudukan dan kewajiban

Setiap pegawai pada suatu pekerjaan menginginkan status atau kedudukan dalam suatu jabatan tertentu. Seiring dengan menerima gaji, mereka akhirnya bercita-cita untuk diberi kesempatan memegang peran kepemimpinan di dalam perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan praktik kerja ini dapat dianggap sebagai peraturan yang ada dan berfungsi untuk melindungi dan mengontrol karyawan. Ini semua adalah peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan unit kerjanya, dan mencakup hal-hal seperti hak dan kewajiban karyawan, gaji, promosi, dan transfer, antara lain. Oleh karena itu, peraturan seringkali bersifat protektif dan dapat mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.

3. Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan salah satu pendorong adanya semangat kerja karyawan. (Saputro & Verawati, 2022) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kebahagiaan dan moral karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Menjaga stabilitas karyawan
- d. Meningkatkan disiplin kerja
- e. Mengoptimalkan rekrutmen karyawan
- f. Menciptakan hubungan dan lingkungan kerja yang konstruktif

4. Jenis – jenis Motivasi

Frederic Hezberg mengembangkan teori motivasi menjadi 2 faktor, yaitu: faktor motivasional dan faktor hygiene (Busro, 2018).

- a. Faktor motivator, merupakan hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yang menyentuh manusia melalui rasa senang dan tidak senang bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya Faktor motivator atau faktor intrinsik dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Faktor yang ada dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator yang meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk tumbuh.
- b. Faktor Hygiene, faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari perusahaan, tetapi dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Dengan adanya faktor ini tidak akan meningkatkan motivasi kerja, tetapi jika tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan. Aspek yang termasuk dalam faktor ini meliputi gaji, cara pengawasan, hubungan antar-pekerja, dan kondisi kerja. Faktor hygiene, yang menyentuh manusia melalui rasa puas dan tidak puas dalam pekerjaan, karena itu menyangkut lingkungan kerjanya.

5. Indikator Motivasi

David McClelland berpendapat bahwa ada tiga indikator untuk mengukur motivasi kerja (Kesumawati & Rusmana, 2019), yaitu:

- a. Kebutuhan terhadap prestasi
- b. Kebutuhan terhadap kekuasaan
- c. Kebutuhan terhadap afiliasi.

F. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Afandi, (2018) manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk mengubah perilaku serta meningkatkan pemahaman karyawan dan keinginan untuk mematuhi peraturan dan standar sosial yang berlaku di tempat kerja.

Disiplin tempat kerja adalah taktik komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi staf agar menyesuaikan perilaku mereka sesuai dengan aturan permainan. Dalam sebuah perusahaan, disiplin harus ditegakkan. (Sinambela, 2016)

Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan tindakan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai dengan disiplin pegawai yang baik, begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja memburuk dan menjadi penghalang jalan (Goda, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang menjadi salah satu tolak ukur baik buruknya rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan bersama. Karena dengan kedisiplinan mereka dapat dilihat apakah mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi, (2018) yaitu:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kompensasi
- c. Faktor penghargaan
- d. Faktor kemampuan
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan
- g. Faktor lingkungan
- h. Faktor sanksi hukuman.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perusahaan terus beroperasi sesuai dengan tujuannya baik sekarang maupun di masa depan. Menurut (Julianto, 2019) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, yakni:

- a. Agar semua karyawan mentaati setiap peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, pegawai dapat menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi yang sejalan dengan tujuan organisasi.

4. Indikator Disiplin Kerja

Mangkunegara dan Octorent mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu

Sesuatu yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Ketaatan terhadap peraturan

Yaitu kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

- c. Tanggung jawab kerja

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

- d. Melaksanakan tugas dan kewajiban

Merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu. (Janawati, 2022)

G. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Ketika seseorang melakukan pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang unggul. Seseorang semakin mahir dalam melakukan tugasnya dan memiliki cara berpikir dan berperilaku yang lebih halus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya.

Husain & Husain, (2018) pengalaman kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bakat atau keahlian seseorang. Seseorang dengan pengalaman kerja sebelumnya pasti akan merasa lebih mudah untuk memahami tugas serupa daripada orang yang tidak memiliki pengetahuan sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Pitriyani & Halim, (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Rantaupraptat. Hal ini juga dapat dikuatkan dengan penelitian Amalia & Siagian, (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka artinya bahwa pengalaman kerja yang cukup lama akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

2. Keterkaitan Antara Motivasi dengan Kinerja

Motivasi adalah sesuatu yang memotivasi seseorang untuk terlibat dalam serangkaian tindakan menuju tujuan tertentu. Tujuan yang jika tercapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat upaya pemberian motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, ini dapat menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi dari dalam diri sendiri (*intrinsik*) atau dari dorongan orang lain (*ekstrinsik*) untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan

motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan cenderung tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Trisna & Guridno, 2021).

Pada penelitian Nurjaya, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan di PT. Hazara Cipta Pesona, maka semakin baik pula kinerja karyawan, karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka kurangnya pemberian motivasi kerja bisa menimbulkan masalah seperti kinerja karyawan yang rendah. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Sugiono & Pratista, (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rafa Topaz Utama.

3. Keterkaitan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari kehadiran kerja, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap disiplin kerja yang baik yang ditunjang dengan etos kerja yang tinggi dari para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mempunyai disiplin dan kinerja yang baik tidak suka menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan Ferawati, (2017).

Pada penelitian Susanto, (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga dikuatkan dengan

penelitian Silvya, (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai, artinya semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan penelitian terdahulu antara lain:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Apfia Ferawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.
2	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)	Hasil uji regresi sederhana menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Abd. Halim Pitriyani (2020)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat	Hasil penelitian diketahui bahwa pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
5	Beby Silvy (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
6	Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries	Hasil penelitian ini didapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Edi Sugiono dan Ranga Mangara Pratista (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama.
8	Suci Amalia dan Mauli Siagian (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyards.	Hasil penelitian menunjukan disiplin kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Variebel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
10	Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2021)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras.

Sumber : Data diolah penulis dari jurnal-jurnal publikasi, 2022



I. Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

Sumber : Data diolah penulis, 2022

J. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara variabel X1, X2, X3, dan Y. Adapun hasil hipotesis yang dilakukan penulis maka dapat dilihat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggal

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggal

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggal

