

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013: 2)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2013:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, dikemukakan oleh **Rivai Veithzal (2009: 1)** bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut **Sedarmayanti (2009:13)** manajemen sumber daya manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia



dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2.2 Manajemen Dalam Konsep Islam

Menurut Prayudi dalam tulisannya berjudul “manajemen Islami” dalam buku **Abdul Aziz (2010: 21)** mencatat empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu :

### 1. Kebenaran

Dalam mengembangkan manajemen yang bernafaskan Islam. Seseorang manajer diharapkan untuk membela yang benar dan bersifat realistis terhadap kebenaran, dengan kata lain menerima kebenaran dengan lapang dada. Walaupun kebenaran itu terkadang pahit untuk diterima.

### 2. Kejujuran

Kejujuran sangat penting, karena dengan tidak adanya kejujuran maka mustahil manajemen yang baik bisa terwujud. Kejujuran diantara atasan dan bawahan akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Keterbukaan

Dalam manajemen yang Islami, keterbukaan antar sesama dapat mencegah rasa saling curiga. Dengan adanya transparasi dalam lingkungan, seseorang akan terlindungi dari fitnah.

### 4. Keahlian

Manajemen akan berjalan lancar jika dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai skill dalam bidangnya masing-masing.

Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankannya mendapatkan hasil maksimal. Hal yang paling penting dalam manajemen berdasarkan pandangan Islam adalah harus ada sifat ri'ayah atau jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut pandangan Islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen.

Manajemen (Al-Idarah) menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. *Batasan adil adalah pimpinan tak “ menganiaya” bawahan dan bawahan tak merugikan perusahaan.* Bentuk penganiayaan yang dimaksud adalah mengurangi atau memberikan hak atas bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Islam juga menekan pentingnya unsur kejujuran dan kepercayaan dalam manajemen. Nabi Muhammad Saw adalah seorang yang sangat terpercaya dalam menjalankan manajemen bisnisnya.

Ciri lain manajemen islami yaitu seorang pemimpin harus bersikap lemah lembut terhadap bawahan. Namun kelembutan juga tidak lantas menghilangkan ketegasan dan disiplin. Jika karyawan tersebut melakukan kesalahan, tegakan aturan. Penegakan aturan harus konsisten dan tak pilih kasih.



## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*Job Performance* atau *Actual Performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Mangkunegara (2011:67)**. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan.

Beberapa pengertian dari kinerja yaitu menurut **Wirawan (2009:5)** menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut **Henni (2013:96)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **Rivai Veithzal (2011:554-549)** kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Kinerja (*Peformance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja

individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berperilaku dalam organisasi **Torang (2013 :74)**.

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja

Aspek-aspek yang meliputi kinerja dan dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Zewwell** yang dikutip **Sedarmayanti (2011:511)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

#### a. Kualitas Hasil Kerja

Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

#### b. Ketepatan Waktu

Berakitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain, yang bersifat inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

## d. Kemampuan

Seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

## e. Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

Menurut **Swanto(2008:30)** mengemukakan pengukuran kinerja secara umum sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendidikan tentang pekerjaan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

**Suprihatiningrum (2012: 22)** menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Motivasi

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor di luar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

c. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## d. Kondisi Fisik Pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja di duga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai.

## e. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Sutrisno**

(2010:93-94) yaitu :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

### 2.3.4 Penilaian Kinerja

**Mangkunegara (2009: 95)** mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Pada dasarnya **Khaerul Umam (2010: 190)** penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien



karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penelitian tersebut kondisi kinerja tenaga kerja dapat diketahui sedangkan menurut **Bernardin dan Russel, dalam Khaerul Umam (2010: 190-191)** penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

**Cascio, dalam Khaerul Umam (2010: 191)** penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Menurut **Henry Simamora, dalam Khaerul Umam (2010:191)** penilaian kinerja diartikan sebagai proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

### 2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut **Riani (2013: 61)** terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

#### 1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

- a. Telaah Gaji, keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kesempatan Promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja.
2. Tujuan Pengembangan
    - a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
    - b. Mengukuhkan dan Menopang kinerja. Umpan balik kinerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
    - c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan kinerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
    - d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian kinerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
    - e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian kinerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013: 129)** Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Sedangkan menurut **Siagian (2008: 305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan bukan unsur paksaan **Wursanto (2008: 132)**.

Menurut **Keith Davis dalam Mangkunegara (2009: 129)** mengemukakan bahwa, “*Diciplineis management action to enforceorganitation standards*” atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

### 2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2010: 192)**, indikator disiplin kerja adalah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja terbentuk.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

e) Teladan Pimpinan

Teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahanpun akan ikut baik. jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

f) Sanksi/Hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang ditetapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu ringan untuk mengubah perilakunya.

### 2.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut **Sutrisno (2009: 126)**, mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### 2.4.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2013: 130)** dalam **Mulyadi (2015: 50)** ada tiga pendekatan disiplin, yaitu :

a. Pendekatan Disiplin Modern

Adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- 1) Pendekatan modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Menghindari tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan-kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin Terhadap Tradisi

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan;
  - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
  - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya;
  - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras;
  - 5) Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan berasumsi, bahwa :
- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
  - 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. Disiplin ditujukan untuk perubahan-perubahan perilaku yang lebih baik.
  - 3) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

## 2.5 Motivasi

### 2.5.1 Pengertian Motivasi

Menurut **Siagian (2009:102)** motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.



Menurut **Wilson Bangun (2012: 231)**, Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut **Kanfer dalam buku Ismail Solihin (2009: 152)**, motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Menurut **Samsudin (2010: 281)** mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi bisa diartikan sebagai suatu dorongan karena sebab dan alasan-alasan tertentu yang mempunyai peran sebagai perangsang keinginan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu sehingga timbul keterampilan dan daya kreatifitas seseorang. Motivasi juga dilakukan oleh setiap manajer untuk memberi rangsangan, inspirasi semangat kepada setiap karyawan yang bekerja dibawahnya.

### 2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

**Ardana dkk (2009: 30)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Karakteristik individu yang terdiri dari :
  - a. Minat
  - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

#### 2. Faktor-faktor pekerjaan :

- a. Faktor lingkungan pekerjaan
  - 1) Gaji dan benefit yang diterima
  - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
  - 3) Supervisi
  - 4) Hubungan antar manusia
  - 5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
  - 6) Budaya organisasi.
- b. Faktor dalam pekerjaan
  - 1) Sifat pekerjaan
  - 2) Rancangan tugas/pekerjaan
  - 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
  - 4) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
  - 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
  - 6) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

### 2.5.3 Indikator Motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut **Tjutju dan Suwatno (2011: 177)** adalah :

a. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak arti dalam fisik semata akan juga tetapi mental, psikolog dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial

Yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Teori **Herzberg dalam Manulang dan Marihot (2008: 178)** faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Faktor intrinsik :
  - 1) Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*).
  - 2) Pengakuan (*Recognition*).
  - 3) Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*).
  - 4) Tanggung jawab (*Responsibilities*).
  - 5) Kemungkinan mengembangkan diri (*Possibility Of Growth*).
  - 6) Pengembangan (*Advencement*).
- b. Faktor ekstrinsik :
  - 1) Kondisi pekerjaan (*Working Condition*)
  - 2) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal*)
  - 3) Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya (*Company Policy And Administration*)
  - 4) Perasaan aman dalam bekerja (*Job Security*), Gaji (*Pay*), Jabatan (*Status*)
  - 5) Teknik pengawasan (*Supervision Tecknical*).

#### 2.5.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2014: 94)**, tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

### 2.5.5 Teori-Teori Motivasi Kerja

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut **Maslow dalam Wukir (2013: 120)** hierarki kebutuhan manusia adalah :

- 1) Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

#### 2) Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya.

Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dan rasa khawatir

#### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi.

#### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini juga termasuk untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.

#### 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

#### b. Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor)

Menurut **Hasibuan (2012: 160)**, Douglas Mc. Gregor adalah psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi. Mc. Giregor terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side Of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan).

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Afin Murty (2012: 68)** menyebutkan bahwa menurut Mc. Gregor, dalam berhubungan dengan karyawannya, manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut :

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Disamping teori X yang sepertinya hanya memandang seorang karyawan dari negatifnya saja, ada pula teori Y yang dapat mengimbangi teori X. Teori Y terdiri atas empat asumsi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg (1950) dalam **Hasibuan (2012: 157)**, seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Menurut Frederick Herzberg dalam **Robbins (2008: 218)** ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain :
  - a) Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
  - b) Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
  - c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
  - d) Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
  - e) Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
- 2) Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain :
  - a) Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administrastion*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

- b) Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerja.
- c) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- d) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan. **Michael dan Intan (2010: 25-26)**

### 2.5.6 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

**Hasibuan (2010: 143) :**

- a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisiten dan adil dalam menerapkannya.

## 2.6 Kepuasan Kerja

### 2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

**Veithzal dan Ella (2011:856)**

Menurut **Martoyo dalam Nuraini (2013: 112)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikolog yang mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut **Robbins dalam Nuraini (2013: 113)** menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut **Handoko dalam Nuraini (2013:112-114)** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. **Nuraini (2013:112-114)**

Menurut **Hasibuan (2009:202)** Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja. Sedangkan **Mcshane dan Glinow (2010:108)** memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan pada hakikatnya kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang dan memberikan penilaian positif terhadap pekerjaannya, pekerjaan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas yang mereka kerjakan, sedangkan pekerjaan dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas yang mereka kerjakan atau ketika mereka mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

### 2.6.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut **Sutrisno (2009: 82-84)** faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja, faktor ini disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- c. Gaji, banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang memprediksikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- d. Perusahaan dan manajemen, yaitu yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.
- e. Pengawasan, sekaligus atasannya supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat mempunyai keterampilan tertentu.

#### Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- i. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatan.
- j. Fasilitas, rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.6.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut **Hasibuan (2008:202)** adalah sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya yaitu, memberikan sesuatu yang baik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk suatu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
- c. Moral kerja yaitu, kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Kedisiplinan yaitu, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan.
- e. Prestasi kerja yaitu, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

#### 2.6.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam **Bangun (2012: 328)**, bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja antara lain :

##### 1. Teori Ketidaksesuaian

Menurut teori ini, setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja.

##### 2. Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda.

### 3. Teori Dua Faktor

Teori ini menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas menurut Frederick Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

#### 2.6.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. **Robbins (2008:167)** menerangkan ada respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif, destruktif aktif, pasif dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Exit*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencapai posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha positif, tetapi dengan cara optimistik menunggu kondisi membaik. Termasuk berbicara untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

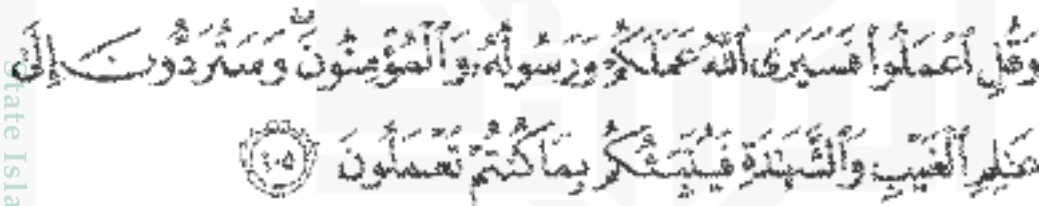
organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan hal yang benar.

4. *Nerglet*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha pasif. Memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

## 2.7 Pandangan Islam

### 2.7.1 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri. Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 :



وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ بِكُمْ وَتَرَوْهُ مُرْسَلًا وَمِمَّا كُرِهْتُمْ إِلَىٰ كَلِمَاتٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْكَرُ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya : Dan katakanlah. “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah:105)*

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah. Oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita. Menurut **Tasmara (2008: 25)**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membudayakan etos kerja Islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezeki yang berkah, mendorong berproduksi dan dan menekuni aktivitas ekonomi berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dengan menegakkan kalimatnya karena islam memerintah umatnya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholad, shodaqoh, dan jihad di jalan Allah.

### 2.7.2 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja

Islam mengajarkan agar dalam hidup ini kita bersikap disiplin khususnya dalam hal shalat.

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ فِيمَا وَضَعْتُمْ أَوَّلَ رِجْلَيْكُمْ  
 وَخَلُّوا مِنْهُنَّ مُسَبِّحِينَ وَقَاِئِمِينَ أَتَمَّاتُكُمْ فَاقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ  
 عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوفًا ﴿١٠٣﴾

Artinya : “Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman”. (QS. An-Nisa:103)



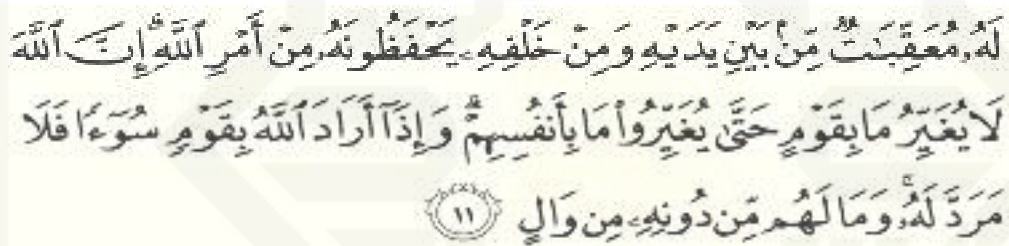
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam ayat di atas telah di jelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari memerlukan disiplin, khususnya dalam shalat, disiplin dalam kehidupan sehari-hari sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan seseorang.

Dalam surat ini telah di garis bawahi “yang tertentu waktunya” maksudnya adalah disiplin itu akan mengatur waktu untuk tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun tujuan perusahaan.

### 2.7.3 Pandangan Islam Mengenai Motivasi Kerja



Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Qs. Ar-Ra’ad : 11)

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimisme yang tinggi.

#### 2.7.4 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja

Dalam ajaran Islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :



وَإِذْ تَأْتِيكُمْ بَرَكَاتُنَا لَا تَرُدُّهَا كَرِهَ اللَّهُ مُبْدِرِيهَا سِوَاهِ الْحَقِّ وَإِذْ تَقُولُونَ بِرَبِّكُمْ أَعْلَىٰ كَرِهَ اللَّهُ لِقَوْمٍ أَعْلَىٰ أَنْ يُرْسَلُوا وَرُسُلُهُمْ أَمْثَلُ الَّذِي أَتَوْا بِرَبِّكُمْ وَأَعْلَىٰ كَرِهَ اللَّهُ لِقَوْمٍ أَكْفَرًا أَنْ يُبَدَّلُوا فِي آيَاتِهِ مَا هِيَ إِلَّا حِكْمَةٌ تَالُوًّا لِقَوْمٍ عَالَمِينَ

Artinya : “Dan (ingatlah juga) takkala Tuhanmu memaklumkan Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.(QS. Ibrahim : 7)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambahkan nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat hambanya. Namun, jika selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah memberikan terus rasa kekurangan kepada kita. Oleh karena itu, kita harus terus bersyukur dan melihat kegelongan bahwa serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ayun Martinasari	2013	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Cahaya Mandiri Garmen Ungaran.	X1=Motivasi Kerja X2 =Disiplin Kerja X3=Kepuasan Kerja Y = Kinerja	Hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan sebesar 59,9% variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Dian Nugraha Indrawan Putra	2014	Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumbetri Megah Medan.	XI =Kepuasan Kerja X= Disiplin Kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian serempak (Uji F) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

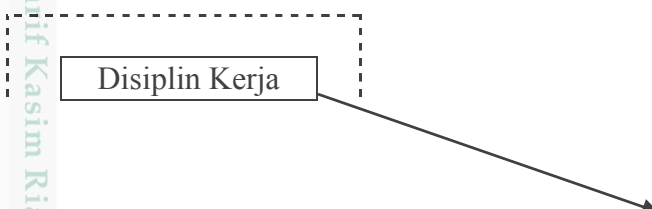
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.	M. Samsul Arif	2011	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya.	$X_1 = \text{Kepuasan Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
4.	Yenny Junianty	2016	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Cipta Metalindo Batam.	$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Annisa Pratiwi	2014	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekanbaru.	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Pekanbaru, dengan tingkat signifikan 0,000.

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian ini :



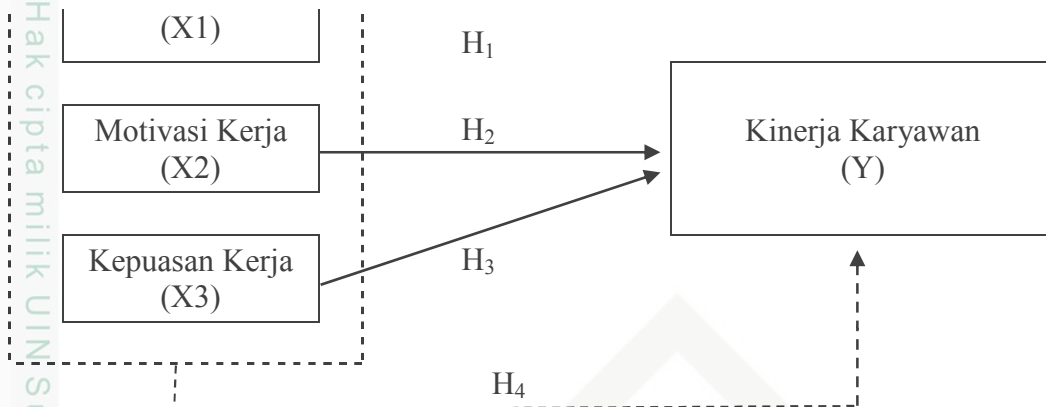
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian  
“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan”**

Sumber : Siagian dalam Haspitasari (2010:12)

Dari gambar 2.1 dapat di identifikasikan variabel independen (bebas) yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

## 2.10 Hipotesis

Dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Kasmir (2016: 189)** menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan,

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Hal ini didukung dengan penelitian M. Syamsul Arif (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

H1 : Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Mangkunegara (2009: 67)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja. Berdasarkan teori diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2: Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Colquit, Lepine, Wesson (2011: 105)** menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Menurut **Wibowo (2014: 10)** orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan teori diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

H3 : Diduga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Pushpakumari (2008)** menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerjaan dalam organisasi. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayun Martinasari (2013), dimana dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat puas. Sehingga dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

H4 : Diduga Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru.

## 2.11 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67).	1. Kualitas hasil kerja. 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Zewwel dalam Sedarmayanti, 2011: 511)	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. (Hasibuan, 2013:129)	1. Memenuhi semua peraturan perusahaan. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Tingkat absensi. 5. Teladan pimpinan. 6. Sanksi/hukuman (Hasibuan, 2010: 194)	Likert



Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009:102)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi (Tjutju dan Suwatno, 2011: 177)	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin dan prestasi kerja (Hasibuan (2009:202)	1. Menyenangi pekerjaannya. 2. Mencintai pekerjaannya. 3. Moral kerja. 4. Kedisiplinan. 5. Prestasi kerja (Hasibuan (2008: 202)	Likert

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.