

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Literatur

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Karyawan adalah kunci utama dalam setiap perusahaan, oleh karenanya harus dikelola sebagaimana mestinya untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebagai yang merencanakan, mengorganisir, melaksanakan hingga mengawasi terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemberian balas jasa guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sinambela, (2016:10) sumber daya dapat dibagi menjadi dua yakni sumber daya manusia (*Human Resource*) dan sumber daya alam (*Natural Resource*). Potensi-potensi yang dimiliki seorang karyawan pada perusahaan merupakan keuntungan bagi perusahaan, untuk menghadapi persaingan di masa depan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang akan berpengaruh juga kepada kinerja dan tujuan perusahaan, membuat tingkat kepuasan karyawan jadi lebih baik dan berdampak pada prestasi kerja individu maupun perusahaan dengan cara memperhatikan hak-hak karyawannya.

Menurut Sinambela (2019:9) manajemen adalah “suatu rangkaian proses pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi melalui

perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, sampai pengawasan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien”. Hal serupa di kemukakan Hasibuan (2017:10) bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang biasa dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu rangkaian dalam proses pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan melalui dari perencanaan, pengorganisasian, perekrutan hingga pengembangan karir, kompensasi, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, kepemimpinan hingga pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017:21) fungsi manajemen sumber daya manusia diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) merencanakan untuk tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, berhubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagian organisasi (*Organization Chart*) dengan mempunyai organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) merupakan kegiatan untuk mengarahkan kepada semua karyawan, agar dapat bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) proses pengendalian kepada semua karyawan, agar dapat mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai suatu proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam dunia bekerja, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan agar lebih baik. Disamping pendidikan pelatihan juga sangat penting untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Dari beberapa hasil studi, diperoleh hasil bahwa rendahnya kualitas SDM dalam produksi disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang masih rendah, hal tersebut membuat karyawan sulit memahami dan menguasai teknologi yang diperlukan dan sulit menerima dan beradaptasi dengan perkembangan IPTEK yang sangat cepat. Untuk itu tingkat pendidikan sangatlah penting untuk diperhatikan sebagai landasan awal dalam bersaing di dunia bekerja.

a. Definisi Tingkat Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian tingkat adalah susunan yang berlapis-lapis atau berlenggek-lenggek seperti lenggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang). Tinggi rendah martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban, dan sebagainya); pangkat, derajat, taraf, kelas. Batas waktu (masa), sepadan suatu peristiwa (proses, kejadian, dan sebagainya).

Dapat disimpulkan bahwa tingkat adalah tinggi rendahnya suatu martabat/kedudukan/jabatan dan atau kemajuan dalam suatu proses kejadian. Dimana tingkat sangat berperan penting dalam sebuah

kedudukan karena hal tersebut dapat menandakan tinggi rendahnya suatu posisi. Dengan kata lain tingkat merupakan pemisah antara posisi yang rendah dengan posisi yang tinggi, kemudian dapat dikatakan sebagai pemisah antara pangkat yang rendah ke pangkat yang lebih tinggi dalam satu proses kejadian.

Menurut Sukardi dalam Sudaryono, (2015:22) *pendidikan merupakan kegiatan mengoptimalkan perkembangan potensi, kecakapan dan pribadi peserta didik*. Kegiatan pendidikan diarahkan kepada pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang disebut tujuan pendidikan.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Carter dalam Arifin, (2016:38) yaitu:

“pendidikan itu adalah (1) proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya, (2) proses social ketika seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang dipimpin (sekolah), sehingga dia dapat mencapai kecakapan social dan mengembangkan pribadinya”.

“Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang” (Sutrisno, 2011:65).

Pendidikan itu sendiri merupakan proses pembelajaran, melalui proses dan prosedur dan berlangsung dalam waktu yang relative lama dan terus menerus, karena belajar itu tidak ada batas usianya.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya untuk mengoptimalkan potensi dan kecakapan, serta mengembangkan

kemampuan, sikap dan perilaku dalam diri sendiri dan masyarakat guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui proses pembelajaran yang terus-menerus.

Kusuma dkk, (2016:137) menyatakan bahwa:

“Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.”

Sedangkan dalam Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 8 “Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses tahapan pendidikan yang berkelanjutan dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir guna meningkatkan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mengembangkan kemampuan peserta didik di masa yang akan datang.

b. Tujuan Pendidikan

Segala sesuatu dalam dunia ini pasti memiliki tujuan begitu juga dengan pendidikan yang kita tempuh sejak kecil. Secara umum tujuan dilaksanakannya pendidikan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melakukan dan mencapai tujuan perusahaan. ”Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil

karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan.” (Zibans, dalam Busro 2018:203)

Sedangkan menurut Sukardi dalam Sudaryono (2015:22) menyatakan bahwa tujuan pendidikan minimal diarahkan kepada pencapaian empat sasaran, yaitu:

- 1) Pengembangan segi-segi kepribadian peserta didik,
- 2) Pengembangan kemampuan kemasyarakatan,
- 3) Pengembangan kemampuan melanjutkan studi,
- 4) Pengembangan kecakapan dan kesiapan untuk bekerja.

Dalam Undang Undang tentang sistem pendidikan nasional No 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, manusia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk membentuk dan mengembangkan segala macam kemampuan dan kecakapan yang mengarah pada kepribadian peserta didik, agar bertanggung jawab dalam kemasyarakatan, beriman dan berilmu, kreatif, serta mandiri guna kesiapannya untuk bersaing di dunia bekerja pada masa akan datang.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Tirtarahardja dan Sulo (2012:52) menyatakan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas:

1) Faktor tujuan.

Tujuan merupakan faktor yang terpenting di dalam pendidikan untuk diarahkan ke mana anak-anak yang kita didik ini, tergantung dari pada tujuan pendidikan. Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu:

a) Tujuan umum.

Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan, mewujudkan dan memelihara perkembangan cita-cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.

b) Tujuan khusus.

Tujuan khusus merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap-tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

2) Faktor anak didik.

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain:

a) Usia 0 - 2 tahun: masa asuhan,

b) Usia 2 - 12 tahun: masa pendidikan jasmaniyah,

c) Usia 12 - 15 tahun: masa pendidikan akal,

d) Usia 15 - 20 tahun: masa pembentukan watak dan pendidikan agama.

3) Faktor pendidik.

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut: a) Orang tua, b) Orang dewasa yang bertanggung jawab, dan c) Faktor lingkungan dan sekitarnya.

4) Faktor alat.

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut perannya untuk merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.

Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi pendidikan antara lain ideologi; semua manusia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan, sosial ekonomi; karena semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, sosial budaya; masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya, perkembangan IPTEK yang menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan, dan psikologi konseptual pendidikan yang merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

d. Indikator Tingkat Pendidikan

Dalam Undang Undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, “indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan”. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1) Jenjang pendidikan

- a) Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar yang berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
- c) Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat

ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan lebih kepada tanggung jawab diri sendiri untuk dapat melakukan berbagai hal dengan baik. Apabila disiplin pada diri sendiri telah benar-benar kita terapkan, maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimana saja.

a. Definisi Disiplin Kerja

Prestasi kerja pun akan sangat berhubungan dengan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan dua kata kerja yang mempunyai pengertian sendiri-sendiri. Untuk dapat memahami lebih jelas mengenai disiplin kerja, ada beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya adalah menurut Handoko (2014:208) menyatakan bahwa: *“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”*. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:86) menyatakan bahwa: *“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”*.

Selanjutnya Sinambela (2019:506) menyatakan bahwa:

“disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manager dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada pegawai.”

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan kepatuhan seseorang dalam menjalankan setiap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sementara itu kata “kerja” disini merupakan suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari sebuah aktifitas yang dilakukannya. Muchdarsyah Sinungan dalam Sinambela (2019:507) berpendapat pada hakikatnya *“kerja adalah disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.”*

Terdapat juga beberapa definisi disiplin kerja menurut beberapa para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Sastrohadiwiryo (2010:291) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Pendapat lain disampaikan oleh Sinambela (2019:507) bahwa;

“Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manager untuk membentuk pola pikir dan perilaku karyawan agar dapat mengikuti semua peraturan yang dibuat perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan dapat bertanggung jawab atas segala pelanggaran yang dilakukan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum tujuan disiplin kerja adalah untuk memfokuskan pada pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Singodwimenjo dalam Sutrisno (2010:94) secara khusus tujuan disiplin kerja para pekerja, antara lain:

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan jenis organisasi, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

c. Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah untuk memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Tingkat dan sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2011:831) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

1) Sanksi Disiplin Berat, antara lain:

- a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b) Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

2) Sanksi disiplin sedang, antara lain:

- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.

- b) Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang bisanya diberikan harian, mingguan, atau bulanan.
 - c) Penudaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin ringan, antara lain:
- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
 - b) Teguaran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Dalam hal menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan perusahaan kepada karyawan yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan teliti, cermat dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang telah diperbuat oleh karyawannya. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada karyawan yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2019:525), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan

kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

5) Waskat (Pengawasan Melekat).

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan harus mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang

mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas penerapan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan ditakuti kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi baik.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau *work ability* merupakan suatu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya manusianya. Secara psikologis, menurut Mangkunegara dalam Azikin, S. 2014, dapat meliputi: kemampuan (*ability*) karyawan dan kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata: (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

a. Definisi Kemampuan Kerja

Amini (2014:48) mendefinisikan kemampuan adalah “satu keadaan di mana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima”. Robbins (2013:50) mendefinisikan “kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Sedangkan Wursanto (2013:301) menyatakan bahwa “kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, keterampilan) dalam memecahkan persoalan.” Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Karyawan yang tidak mampu menganalisis bukan berarti dia tidak memiliki kemampuan, mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan yang terbatas dapat mengakibatkan orang menjadi pasif.

Kreitner dan Kinicki (2013:185) mendefinisikan kemampuan yaitu *“Karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang”*. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2010:217) mendefinisikan *“Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental”*. Sedangkan menurut Sule dan Saefullah (2015:235) menyebutkan *“Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan”*.

Menurut Thoha (2014:154) menyatakan bahwa:

“Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan, keterampilan, dan pengetahuan untuk memaksimalkan kemampuan fisik dan mental dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

b. Macam-macam Kemampuan Kerja

Macam-macam kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada masing-masing individu pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Robbins dan Judge (2011:8) mengatakan *“kemampuan teknis meliputi kemampuan mempergunakan pengetahuan khusus atau keahlian.”* Apabila menurut kita bahwa keterampilan

profesional itu seperti insinyur dan sipil terfokus pada keterampilan teknik yang dipelajari melalui jalur pendidikan formal, itu salah, kenyataannya bahwa profesional itu tidak hanya memonopoli keterampilan teknik saja dan tidak semua diperoleh hanya dari bangku sekolah atau program-program pendidikan formal. Semua bidang pekerjaan memang merekrut pekerja yang telah ahli dibidangnya, namun banyak juga mereka yang mengembangkan keahlian keterampilan tekniknya justru pada saat bekerja.

Robbins dan Judge (2011:135) menyatakan bahwa ada dua jenis kemampuan, yaitu “kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.” Terdapat enam dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, antara lain:

- 1) Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk melakukan perhitungan dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dari hubungan antar kata.
- 3) Kecakapan konseptual adalah kemampuan mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif adalah kemampuan mengidentifikasi suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- 5) Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

6) Ingatan (memori) adalah kemampuan mempertahankan dan mengingat kembali pengalaman masa silam.

Sedangkan pada kemampuan fisik terdapat sembilan kemampuan fisik dasar, antara lain: Faktor-faktor kekuatan: 1) kekuatan dinamik, 2) kekuatan otot bawah, 3) kekuatan statis, dan 4) kekuatan eksplosif. Faktor-faktor fleksibilitas: 5) fleksibilitas jangkauan, 6) fleksibilitas dinamik. Faktor-faktor lain 7) koordinasi tubuh, 8) keseimbangan, dan 9) Stamina.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2010:51), yaitu:

- 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
- 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Disamping itu, kemampuan teknologi sangat dibutuhkan. Sebab, setiap organisasi perusahaan selain beroperasi dengan menggunakan

sumber daya manusianya dan juga harus didukung dengan kemampuan teknologi yang modern untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang memiliki daya saing tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual atau kemampuan fisik khusus yang diperlukan untuk prestasi kerja karyawan yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari masing-masing pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan terkait dengan kemampuan untuk melakukan aktivitas operasional perusahaan yang meliputi kemampuan keterampilan, pengetahuan dan sikap dari seseorang.

Masing-masing individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat kemampuan yang tinggi pada satu kemampuan, tidaklah jaminan skor tinggi pula pada kemampuan-kemampuan yang lain. Kemampuan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerjanya di perusahaan, dimana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manager dalam memberikan penilaian prestasi kerja. Kemampuan kerja yang dimaksud adalah dimana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012:163) indikator dari kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesanggupan kerja.

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan.

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa kerja.

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja para karyawan merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan pentingnya prestasi kerja yang begitu rasional dan diterapkan secara objektif terlihat kepada kepentingan organisasi. Prestasi kerja karyawan yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap perusahaan, karena dengan prestasi kerja yang sangat baik organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Prestasi kerja merupakan pencapaian yang dihasilkan karyawan dalam perannya pada perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal di bidangnya. Kegiatan-kegiatan nyata yang dilakukan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan

mempunyai karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, berdedikasi, memiliki kemampuan di bidangnya, serta keterampilan dengan pelatihan-pelatihan kerja yang terprogram oleh organisasi. Dengan maksimal kemampuan karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya. “Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja yang sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.” (Umam, 2010:199)

a. Definisi Prestasi Kerja

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan “prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan.” Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Hasibuan (2011:5) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkunegara (2011:33) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Sedangkan menurut Sutrisno (2010:149) “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang

ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan karakteristik pribadi seseorang dari hasil yang dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan secara kualitas maupun kuantitas.

b. Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:89) penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan serta pegawai. Manfaat prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job decription*).

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Anoraga (20012:78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan,

tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1) Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor Situasi.

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011: 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud adalah:

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

Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

Zeitz dalam Umam (2010:199) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal yang utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal.

- 1) Faktor organisasional, meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.
- 2) Faktor personal, meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan, ataupun keterampilan yang baik.

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2) Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3) Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4) Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dasar yang digunakan sebagai rujukan atas penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengambil tujuh

penelitian terdahulu dengan masing-masing hasil yang berbeda-beda. Adapun rangkaian penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis/ Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda ISSN: 0216-7743 2016	Kusuma Maringan, Yonathan Pongtulura, dan Siti Maria.	Metode Kuantitatif dengan menggunakan Model Regresi Linier Berganda. Dengan Teknik Sampling Jenuh (sensus).	Secara parsial masing-masing variabel tingkat pendidikan, sikap kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.
2	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kemetrian Kesehatan Palu ISSN: 2302-2019 Hal: 116-124 2018	Asriwidyayanti, Bakri Hasanuddi, dan Saharuddin Kaseng.	Metode penelitian deskriptif, dengan menggunakan teknik sampling sensus.	. Secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$. . Secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.
3	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 2020	Arifia Nurriqli, dan Anthonius J. Karsudjono.	Metode Korelasional dan menggunakan Model Regresi Linier Berganda.	Secara parsial, tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan) e-ISSN: 2548-9585 Hal: 106-119 2020	Muhammad Arif, Taufik Maulana, dan Muhammad Taufik Lesmana.	Metode penelitian Asosiatif, dengan menggunakan teknik sampling sensus. (karena total populasi kurang dari 100 responden)	. Secara parsial, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. . Dan secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung}(87,170) > F_{tabel}(3,14)$ dengan signifikansinya 0,000.
5	Pengaruh Disiplin kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado ISSN: 2303-11 Hal: 1151-1161 2015	Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, dan Rudy S. Wenas	Penelitian asosiatif, dengan menggunakan teknik simple random sampling.	. Secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. . Secara parsial masing-masing variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
6	Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Enseval Putera Mega Tranding Manado. ISSN: 2303-1174 Hal: 566-574 2016	Livanda Wenly Umboh, Bernhard Tewal, dan Adolfinia.	Metode Asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan dengan menggunakan Probability Sampling.	. Hasil tersebut menjelaskan bahwa secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}(2,532 > 2,014)$ dan nilai signifikansi 0,015. . Sedangkan untuk variabel pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja hasil masing-masing hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$.
7	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban. ISSN: 2614-0365 e-ISSN: 2599-087X Hal: 524-535	Soetedjo, Mei Indrawati, dan Hidayat. 2019	penelitian eksplanasi (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan teknik sensus sampling.	Secara parsial hanya pelatihan dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan kompensasi tidak positif dan signifikan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.

C. Kerangka Berfikir

Pada kerangka berfikir akan dijabarkan dan dijelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti dengan rincian sebagai berikut:

1. Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Pendidikan merupakan suatu usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan pengajaran, bimbingan, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Menjalankan fungsi MSDM yang baik harus dimulai dari kualifikasi sumber daya manusianya yang unggul. Dalam hal ini tingkat pendidikan sangatlah penting untuk memilih dan mempersiapkan karyawan pada posisi kerja yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki, agar kemudian karyawan tersebut dapat memaksimalkan prestasi kerjanya.

Pada penelitian Arifia Nurriqli dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan CV. Restu Guru Promosindo”, penelitian tersebut menggunakan metode korelasional. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2), dan sikap kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Restu Guru Promosindo karena nilai thitung masing-masing variabel lebih kecil dari nilai ttabel. Variabel tingkat pendidikan $1,252 < 1,6990$, variabel disiplin kerja $0,508 < 1,6990$, dan untuk variabel kemampuan kerja $1,636 < 1,6990$.

Pada penelitian Kusuma Maringan dkk (2016:135-150) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda”, penelitian tersebut menggunakan variabel pengaruh tingkat pendidikan (X1), sikap kerja (X2), dan keterampilan kerja (X3) sebagai variabel *independen* dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependennya. Menggunakan Metode Sampling Sensus dan Regresi Linier Berganda. Metode sampling sensus digunakan karena populasinya kurang dari 100 orang. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa:

- a) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil thitung $>$ ttabel ($3,261 > 1,66287$) dengan nilai signifikansi ($0,02 < 0,05$).
- b) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil thitung $>$ ttabel ($5,138 > 1,66287$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).
- c) Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil thitung $>$ ttabel ($3,837 > 1,66287$) dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada kenyataannya di setiap perusahaan banyak terdapat karyawan yang tidak patuh pada peraturan yang telah di buat oleh perusahaannya. Tingkat disiplin kerja mereka masih sangat kurang. Mulai dari datang terlambat, waktu istirahat yang dilebihkan, hingga ketidakhadiran

karyawan tanpa alasan yang jelas dan masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu manajemen harus bisa menangkap gejala-gejala dan indikator-indikator fenomena tersebut agar dapat memaksimalkan disiplin kerja karyawan dan pada akhirnya karyawan akan memiliki prestasi kerja yang optimal.

Pada penelitian Livanda Wenly Umboh dkk (2016:566-574) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Tranding Manado”, penelitian tersebut menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda, dengan populasi 150 orang dan hanya 50 orang yang dijadikan sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hanya disiplin kerja (X1) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Enseval Putera Mega Tranding Manado dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,532 > 2,014$ dengan nilai signifikansi 0,015. Sedangkan pelatihan (X2) pengalaman (X3), dan Lingkungan kerja (X4) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Enseval Putera Mega Tranding Manado karena menghasilkan t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} . Dengan penjabaran sebagai berikut: pelatihan (X2) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(0,619 < 2,014)$ dengan nilai signifikansi 0,539, pengalaman (X3) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(0,726 < 2,014)$ dengan nilai signifikan nya 0,471, dan Lingkungan kerja (X4) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $(-1,282 < 2,014)$ dengan nilai signifikan nya 0,206.

Pada penelitian Soetedjo dkk (2019:524-535) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban.” Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dan menggunakan teknik sensus sampling karena hanya memiliki populasi 43 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X1) $3.024 > 2.194$ dan disiplin kerja (X3) $2.655 > 2.194$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansinya $< 0,05$. Sedangkan pada variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban dengan nilai thitung $<$ ttabel ($1.558 < 2.194$) dengan nilai signifikansinya $0,128$.

3. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi juga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kemampuan kerja dari karyawan harus dihargai perusahaan, berat ringannya suatu pekerjaan mengandung resiko maka pemberian kompensasinya akan lebih tinggi dari pekerjaan tersebut. Semakin lama seseorang itu bekerja tentu akan semakin banyak pengalaman yang ia miliki, dengan semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki maka kemampuan kerjanya pun akan semakin meningkat. Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian kerja karyawan kemudian akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Pihak manajemen

harus benar-benar jeli dalam melihat, memperhatikan dan mengevaluasi kemampuan kerja karyawannya agar penempatan karyawan berada pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kemudian akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Penelitian Franco Bryan Logor dkk (2015:1151) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado” penelitian tersebut menggunakan pendekatan asosiatif dan menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa: semua variabel menunjukan nilai $R > 0,3$ dan Alpha Cronbach $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan Valid dan Reliabel. Dan seluruh nilai signifikansinya 0,000 maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Dan secara parsial masing-masing variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kemampuan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

4. Hubungan Tingkat Pendidikan, Disiplin kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Triwanto, 2012:23 menyatakan bahwa :

“Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar program dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal di sekolah dan di luar

sekolah, yang berlangsung seumur hidup dan bertujuan mengoptimalkan kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peran hidup secara tepat.”

Oleh karena itu pendidikan adalah jalan dasar dalam pembentukan disiplin dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang individu untuk bersaing di masa depan. Pendidikan sebagai objek dan juga sebagai subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan dasar utama pembangunan.

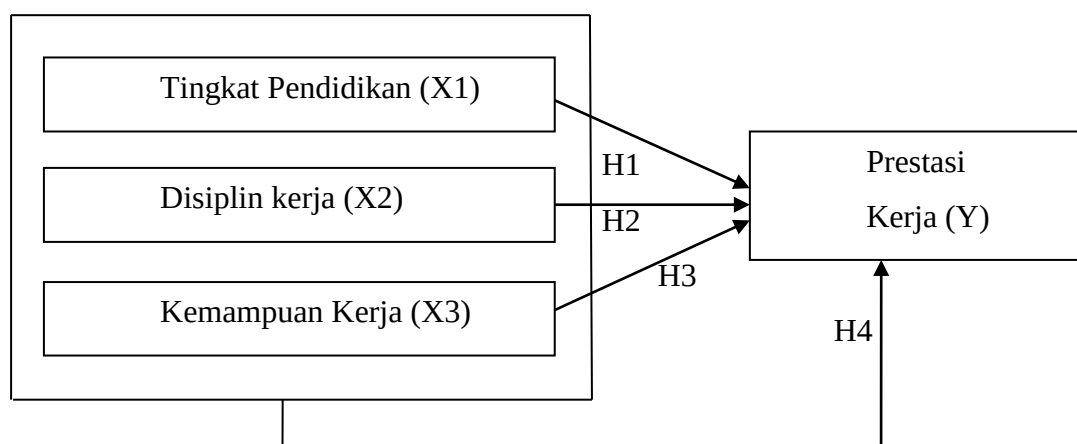
Penelitian Asriwidyayanti dkk (2018:116-124) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekes Kemetrian Kesehatan Palu”, penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif, dengan menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa: ketiga variabel *independen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai signifikan masing-masing adalah (X1) $0,022 < \alpha < 0,05$, (X2) $0,037 < \alpha < 0,05$, (X3) $0,008 < \alpha < 0,05$, dan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekes Kemetrian Kesehatan Palu dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$.

Pada penelitian Muhammad Arif dkk (2020:106-119) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, penelitian di lakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan menggunakan sampel 66 orang. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa:

Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,697 > 1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,554 > 1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dan secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $87,170 > 3,14$ dengan signifikansi nya $0,000$.

5. Paradigma penelitian

Menurut penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Menurut hubungan antar variabel dan paradigma penelitian di atas maka dapat di tarik hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga, bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosurya Inti *Finance*.

H2 : Diduga, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosurya Inti *Finance*.

H3 : Diduga, bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosurya Inti *Finance*.

H4 : Diduga, bahwa tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosurya Inti *Finance*.