

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

Adapun hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian ini antara lain :

1. Skripsi yang ditulis oleh Noka Wibowo tentang “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2017. Dalam penelitian tersebut jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pola penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan dua variabel atau lebih. Obyek yang diambil adalah karyawan BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan peneliti yaitu metode pendekatan survei sedangkan dalam penelitian ini asosiatif, sampel yang digunakan peneliti yaitu sebanyak 43 karyawan sedangkan dalam penelitian ini mengambil sampel

34 karyawan serta obyek yang digunakan peneliti yaitu di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sedangkan didalam penelitian ini di BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta.

2. Skripsi yang ditulis oleh Tia Luthfiah tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” pada tahun 2016. Dalam penelitian tersebut jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Obyek yang diambil adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 93 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tidak adanya pengaruh antara rotasi kerja terhadap kepuasan kerja, tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta secara simultan lingkungan kerja, rotasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu sampel yang diambil peneliti sebanyak 43 sedangkan dalam penelitian ini sebanyak 93 karyawan, peneliti mengambil karyawan bagian marketing saja akan tetapi dalam penelitian ini mengambil dari seluruh karyawan.
3. Artikel yang ditulis oleh Dinda A, Wenny D, dan Ratih P tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan” pada tahun 2014. Dalam penelitian tersebut jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survei. Obyek yang diambil adalah karyawan tetap PG. Wonolangan Probolinggo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 174 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh

tidak signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, serta kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil dalam artikel ini sebanyak 174 responden sedangkan dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 42 karyawan bagian marketing. Untuk penelitian terdahulu hanya menggunakan tiga variabel dependen (kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kompensasi), sedangkan penelitian sekarang menggunakan empat variabel (kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi).

## **B. Kerangka Teori**

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg. Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg ini merupakan pengembangan dari Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori hierarki kebutuhan Maslow yang diungkapkan oleh Abraham Maslow. Ia beranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan ditingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan ditingkat lebih tinggi menjadi hal yang memotivasi. Abraham Maslow adalah teoritikus yang banyak memberi inspirasi dalam teori kepibradian. Ia juga seorang psikolog yang berasal dari Amerika dan menjadi seorang pelopor aliran psikologi humanistik. Herzberg dalam (Widodo,2015:191) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mampu mendorong motivasi, yaitu faktor pemelihara dan faktor motivator. Faktor pemelihara merupakan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan suatu pekerjaan, contohnya yaitu kedisiplinan, penggajian, lingkungan kerja yang buruk, kondisi pekerjaan yang semakin

membosankan, dll. Apabila faktor-faktor yang sudah disebut tadi hilang, maka dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

## **1. Kedisiplinan**

Menurut Nitisemito (1991:193) dalam Dwi Agung disiplin yaitu kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kesadaran disini mempunyai arti yaitu seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab. Apabila karyawan memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan tanpa adanya pelanggaran yang di buat maka sikap disiplin sudah ditetapkan oleh karyawan tersebut. Kesediaan disini dapat diartikan berupa tingkah laku, sikap ataupun perbuatan yang sudah sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan ,2000:212).

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:193) dalam Bernadetta (2016) mengemukakan semakin baik karyawan tersebut melakukan disiplin, maka akan tinggi prestasi kerja yang ia raih. Disiplin yaitu ketersediaan seseorang melakukan apa yang sudah menjadi aturan sebuah perusahaan (Rofi, 2012:22). Seseorang yang mempunyai disiplin yang tinggi yaitu orang yang mempunyai tanggung jawab yang besar, apabila tanggung jawab sudah diterapkan dalam diri seseorang maka tugas yang dilaksanakan dapat maksimal sehingga dapat memenuhi tujuan di perusahaan tersebut.

### **a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2014:194) dalam Bernadetta (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan, yaitu:

#### **1. Teladan Pimpinan**

Keteladanan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan (bawahan) karena sebagai seorang pemimpin dijadikan panutan untuk karyawannya. Seorang pemimpin tidak bisa menghapakan kedisiplinan karyawannya apabila pemimpin itu sendiri tidak dapat disiplin. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang dapat menjadi tauladan bagi karyawannya.

## 2. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan. Seorang karyawan yang baik harus mempunyai tujuan yang jelas agar apa yang dikerjakan tidak semata-mata hanya untuk memenuhi tugas yang diberikan dari pemimpin. Tujuan yang diberikan dari pemimpin harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar karyawan dapat mengerjakan dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

## 3. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam kedisiplinan. Apabila sanksi yang diberikan kepada karyawan itu semakin berat maka karyawan tersebut takut untuk melanggar peraturan yang ada. Akan tetapi sebagai pemimpin memberikan sanksi hukuman yang sewajarnya dan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang mana sanksi hukuman tersebut dapat mendidik karyawan dan memotivasi karyawan supaya lebih disiplin lagi.

## 4. Waskat (Pengawasan)

Waskat (Pengawasan) yaitu tindakan nyata dalam melakukan kedisiplinan. Dengan adanya waskar berarti pimpinan harus terjun langsung untuk melihat karyawan bekerja seperti apa, mulai dari sikap, moral, perilaku, semangat kerja,

dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan yang terjalin langsung dengan bawahan maka antara pimpinan dengan bawahan dapat melakukan kebersamaan atau kolaborasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Antara pimpinan dan bawahan akan terjalin kekeluargaan yang harmonis sehingga mendukung adanya kedisiplinan karyawan yang baik.

## **2. Motivasi**

Menurut Mc Clelland (1961) dalam Bagus Riyono (2012:32) berargumentasi bahwa “the force” yang lebih esensial dari “Protestant Ethic” terletak pada “need for Achievement” ini menurut Mc Clelland (1961) tertanam dalam diri individu-individu suatu bangsa melalui budaya dan pendidikan yang diperoleh sejak usia kanak-kanak. Salah satu indikator penanaman “need for Achievement” ini adalah cerita anak-anak atau dongeng-dongeng yang mengandung semangat untuk berjuang dan berprestasi tinggi.

Menurut Handoko (2001:146) dalam Hesti dan Tri (2011:5) bahwa motivasi merupakan keinginan individu seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu agar tercapainya tujuan yang akan diraih dalam suatu perusahaan. Memotivasi seseorang seharusnya dilakukan dengan langkah-langkah yang perlu guna mengetahui apakah karyawan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang memiliki tujuan yang pasti dalam melakukan suatu pekerjaan maka tujuan tersebut dapat dicapainya.

Menurut Wexley dan Yulk (2006:75) dalam Deewar Mahesa (2010:27) Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Kemudian Robbins (2009:205) dalam Eka Suryaningsih (2009:25) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah

tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

a. Teori Motivasi Prestasi dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2005:75) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dapat dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc Clelland dalam Hasibuan (2005:76) mengemukakan bahwa motivasi yaitu suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkannya. Menurut Hasibuan (2005:78) dalam Bernadetta (2016:29) ada hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang dapat mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan demikian apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai apa yang dikerjakan maka prestasi yang diraih oleh karyawan tersebut akan memuaskan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menggerakkan semangat kerja pegawai. Kebutuhan akan kekuasaan ini dapat memotivasi karyawan untuk menggerakkan kekuasaannya agar mendapat kedudukan yang terbaik.

b. Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:100) dalam Bernadetta (2016:39) terdapat beberapa prinsip untuk memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi karyawan, perlu diberikan partisipasi yang andil dalam perusahaan tersebut karena agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dengan karyawan ikut andil maka karyawan mengetahui apa yang terjadi di perusahaan tersebut.

2. Prinsip Komunikasi

Sebagai seorang pemimpin harus mengkomunikasikan kepada bawahan mengenai apa yang ada hubungannya dengan usaha pencapaian tugas, adanya komunikasi yang baik dan arahan yang jelas maka karyawan lebih mudah termotivasi untuk pekerjaannya.

3. Prinsip mengakui Andil Bawahan

Pimpinan yang mengakui bahwa karyawan ikut serta dalam melakukan tugas yang ingin dicapainya, maka karyawan di anggap ada dalam perusahaan tersebut sehingga lebih mudah untuk di motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Seorang pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang dapat memberikan kekuasaan terhadap karyawan (bawahan) untuk mengambil keputusan sewaktu-

waktu terhadap apa yang telah dikerjakannya tanpa harus menunggu perintah dari pemimpin, akan tetapi keputusan tersebut yang bersifat baik dan dapat menaikkan citra perusahaan.

#### 5. Prinsip memberi Perhatian

Sebagai pemimpin memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan bawahan perlu dilakukan sehingga karyawan termotivasi dan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan pimpinan.

#### c. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:149) dalam Majdid (2016:43) terdapat dua metode motivasi diantaranya, yaitu:

##### 1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung yaitu motivasi yang diberikan secara langsung dari atasan kepada bawahan secara individual guna memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi yang diberikan yaitu secara khusus seperti penghargaan, bonus, pujian, tunjangan hari raya.

##### 2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan secara tidak langsung yaitu berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung karyawan untuk lebih semangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya terhadap semangat melakukan pekerjaan seperti ruang kerja yang nyaman, mesin yang baik, suasana pekerjaan yang damai dan penempatan pekerjaan yang tetap. Apabila karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan maka dapat berpengaruh pula terhadap motivasi dan prestasi kerja.

### **3. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2002) dalam Hesti dan Tri (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakan dengan adanya perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom dalam Ayunia (2016:33) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Apabila seseorang menanamkan sikap positif dalam dirinya maka dapat menimbulkan kepuasan kerja yang selama ini ia kerjakan.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja, sehingga karyawan terkomitmen daalam melakukan pekerjaan, bekerja dengan rasa aman dan tenang serta yang lebih penting lagi yaitu kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya perstasi kerja yang tinggi dan komitmen karyawan yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan, maka karyawan cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis (Yanti Itafia, 2014:37).

Menurut pendapat Gilmer (1996) dalam Titis Melani (2012:24) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Keamanan kerja**

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman saat bekerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Kondisi kerja**

Kondisi kerja yang dimaksud disini yaitu dapat berupa tempat kerja, tempat parkir serta ventilasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Komunikasi

Komunikasi yang berjalan dengan lancar baik karyawan dengan pimpinan, digunakan sebagai bentuk untuk menyukai jabatan yang sedang dijalannya. Dengan adanya pimpinan bersedia untuk mau mendengar, memahami serta mengakui prestasi kerja dan pendapat karyawan maka dapat menimbulkan kepuasan kerja.

d. Fasilitas

Fasilitas perusahaan yang diberikan seperti tunjangan, cuti, dana pensiun, liburan adalah sebagai bentuk untuk karyawan dapat merasa puas terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan tentunya berbeda-beda, karena setiap individu karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka ia akan merasakan kesenangan saat berada dalam perusahaan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

#### **4. Kompensasi**

Dessler (2007: 85) dalam Aris, et.al. (2011:3) mengemukakan kompensasi adalah dapat berupa bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan yang sudah dikerjakan. Tujuan seseorang dalam bekerja tentu tidak lepas untuk memperoleh kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diterima maka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dengan apa yang telah diperolehnya. Sedangkan kompensasi menurut Hasibuan (2000:55) dalam

Catherine (2016:44) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yaitu berupa barang tidak langsung maupun barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari adanya pemberian kompensasi yaitu sebagai kepuasan kerja, ikatan kerjasama, motivasi, disiplin kerja serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Sedangkan kompensasi menurut Tohardi dalam Eka (2009:24), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut bermaksud untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:420) dalam Bernadetta (2016:42), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung ini berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

##### a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang sudah melakukan pekerjaannya dan mempunyai jaminan yang pasti.

##### b. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan karyawan karena karyawan telah dianggap ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan.

##### c. Insentif

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tertentu karena karyawan tersebut dapat mencapai prestasi di atas rata-rata.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yaitu dapat berupa *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* ini merupakan kompensasi tambahan yang diberikan dari perusahaan kepada semua karyawan guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut. Kompensasi tidak langsung ini dapat berupa tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga, dan darma wisata (*family gathering*). Dengan diberikannya kompensasi tidak langsung ini karyawan akan lebih termotivasi untuk giat bekerja dan semangat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

## **5. Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2001:105) dalam Aris, et.al. (2011:4) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, waktu dan kesungguhan bekerja. Apabila pekerjaan yang dicapai seorang karyawan tinggi maka dapat meningkatkan prestasi kerja dan sebaliknya apabila kerja yang dicapai seorang karyawan rendah maka prestasi kerjanya akan rendah pula.

Orang yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, di dalam dirinya akan tertanam sikap disiplin, motivasi, merasa puas, serta kompensasi. Prestasi kerja marketing tidak hanya bersangkutan dengan target yang ingin dicapai ada pula faktor-faktor lain yang mempengaruhi, akan tetapi disini lebih mengutamakan target yang akan diteliti.

Menurut Mangkunegara (2014:13) dalam Widyawaty (2015:24) mengatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

### **1. Faktor Kemampuan**

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan pengetahuan dan kemampuan potensi. Artinya karyawan yang memiliki potensi diatas rata-rata dan pengetahuan yang tinggi maka pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari tidak akan menjadi masalah dan karyawan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditetapkan pada bidang yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Faktor ini sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena setiap diri karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Motivasi dari pimpinan sangat penting dilakukan terhadap karyawan, tidak hanya itu motivasi dari rekan kerja dan keluarga juga sangat mempengaruhi pula. Apabila motivasi yang didapat karyawan tinggi maka dapat meningkatkan prestasi kerja yang didapat.

## **C. Pengembangan Hipotesis**

### 1. Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja marketing

Menurut Hasibuan (1997:212) dalam Bernadetta (2016) kedisiplinan sangatlah dibutuhkan bagi setiap karyawan dalam perusahaan. Disiplin yaitu kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kesadaran disini mempunyai arti yaitu seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab. Apabila karyawan memenuhi peraturan yang sudah ditetapkan tanpa adanya pelanggaran yang di buat maka sikap disiplin sudah ditetapkan oleh karyawan tersebut. Sedangkan arti kesediaan disini yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dari uraian kerangka teoritik tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

### **H1: kedisiplinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja marketing**

#### 2. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja marketing

Menurut Handoko (2001:146) dalam Hesti dan Tri (2011) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Dalam hal ini tujuan yang dicapainya yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja yang didapat. Seseorang yng memiliki tujuan yang pasti dalam melakukan suatu pekerjaan maka tujuan tersebut dapat dicapainya.

Dari uraian kerangka teoritik tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

### **H2: motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja marketing**

#### 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja marketing

Menurut Robbins (2002) dalam Hesti dan Tri (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakan dengan adanya perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Suatu karyawan dapat merasa puas apabila apa yang dikerjakan dapat memenuhi atau melebihi apa yang ingin dicapainya, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk tetap melakukan pekerjaan dan senang terhadap pekerjaannya.

Dari uraian kerangka teoritik tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

### **H3: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja marketing**

#### 4. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja marketing

Dessler (2007: 85) dalam Aris, et,al. (2011:3) mengemukakan kompensasi adalah setiap bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari

pekerjaan yang telah dikerjakan. Tujuan seseorang dalam bekerja tentu tidak lepas untuk memperoleh kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diterima maka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dengan apa yang telah diperolehnya. Ketika perusahaan memberikan kompensasi secara adil, maka karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang ia kerjakan dihargai oleh perusahaannya. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Bernadetta (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Dari uraian kerangka teoritik tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H4: kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja marketing**

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan telaah sementara untuk hasil penelitian sementara yang akan dilakukan berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori yang telah ada. Ada beberapa jenis variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Ada satu variabel dependen yaitu prestasi kerja marketing. Sedangkan variabel independen yang digunakan yaitu kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi.

Penelitian ini akan melihat apakah adanya pengaruh positif pada masing-masing variabel (kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi) terhadap prestasi kerja marketing pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Berdasarkan konsep yang ada, maka dapat dihasilkan pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

**Variable X dan Variabel Y**

