

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini perusahaan mengalami pertumbuhan yang sangat cepat di sisi lain persaingannya pun sangat ketat. Dalam hal ini perusahaan - perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan atau pengembangan terhadap karyawannya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kesuksesan dari suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan teknologi yang modern untuk dapat menunjang proses kerja yang ada di suatu perusahaan akan tetapi perusahaan juga harus lebih memberi perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih sungguh - sungguh. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan seiring dengan perkembangan zaman sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, dan bertanggung jawab disamping adanya attitude yang baik atau dengan kata lain agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi.

Sumber daya Manusia yang baik adalah salah satu faktor penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana dengan adanya sumber daya

manusia yang baik maka produktivitas suatu perusahaan akan meningkat. Sumber Daya manusia merupakan modal atau aset utama dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu harus selalu dikembangkan dan diarahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sebuah perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang unggul di bidangnya untuk dapat melaksanakan dan mencapai visi misi dari suatu organisasi. Dalam suatu organisasi sangat penting untuk memiliki karyawan dengan keterampilan yang tinggi untuk dapat mengelola perusahaan ke arah yang lebih baik didukung dengan adanya kemampuan skill para karyawan dan kualitas dari sumber daya manusia yang dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki kedalam pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup dikarenakan sebelum memutuskan untuk bekerja tentunya para karyawan harus sudah mempersiapkan tantangan - tantangan yang mungkin nanti akan dihadapi dan juga konsekuensinya.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perlu adanya dukungan sumberdaya manusia dengan kinerja atau prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, sebagai

prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Zainal, Basalamah, & Muhammad, 2014). Prestasi Kerja juga dapat diartikan sebagai perpaduan antara kemauan dan kemampuan. Atau dalam arti lain bisa dikatakan seorang karyawan yang "mau dan mampu" dijamin prestasinya akan tinggi. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila penilaian terhadap prestasi kerja termasuk yang diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi para karyawan serta untuk dapat melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dalam bekerja.

Dalam mempertimbangkan prestasi kerja yang baik ada banyak faktor tentunya yang mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan dari pegawai tentunya sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi yang dihasilkan karyawan artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Priyono & Marzuki, 2015). Disiplin dapat juga disebut sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Salah satu syarat untuk dapat menumbuhkan kedisiplinan dalam suatu lingkungan kerja adalah dengan pembagian kerja pada pegawai atau karyawan yang paling bawah sehingga semua orang tahu dan sadar apa tanggung jawabnya, bagaimana mengerjakannya, kapan memulai dan menyelesaikan

pekerjaannya, dan jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan juga kepada siapabertanggung jawab atas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, disiplin harus dibina agar keteraturan dan efisiensi juga dapat ditingkatkan. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan dapat mencapai produktivitas dalam kerjanya secara maksimal. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka itu akan dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012).

Prestasi kerja ini sendiri juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja atau yang sering kita sebutkan dengan istilah kompetensi. Secara umum kompetensi karyawan berkaitan erat dengan prestasi kerja. Kompetensi sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai *capability to perform* atau dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia terdiri dari berbagai variabel. Seorang yang memiliki kemampuan kerja yang baik dan sesuai dengan bidangnya tentu akan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik karena mereka mampu untuk melaksanakan hal tersebut. Prestasi kerja sendiri nantinya akan otomatis diterima oleh karyawan tersebut apabila mereka sudah melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Kemampuan bekerja setiap karyawan tentunya berbeda - beda, ada karyawan yang cepat tangkap, ada juga yang lambat dalam menerima dan menjalankan informasi.

Kemampuan kerja ini sebaiknya memang harus selalu dilatih dan dikembangkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mendapatkan prestasi kerja yang baik. Sehingga apabila terbentuk kompetensi / kemampuan kerja yang benar maka persaingan antar karyawan atau divisi juga semakin terasa dan prestasi karyawan tentunya akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kemampuan kerja masing - masing karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu profesionalisme. Dimana dengan sistem profesional yang akan diterapkan oleh seorang karyawan akan dapat menunjang prestasi kerja dari orang tersebut, sehingga nantinya karyawan di sebuah perusahaan dapat menaikkan prestasi kerja mereka karena mereka sudah kerja dengan profesional. Seorang yang mampu bekerja dengan profesional akan terlihat dari hasil kerja yang mereka lakukan dimana biasanya hasil kerja orang profesional terlihat rapi, enak dilihat, dan hasilnya teratur. Saat ini tentunya di dalam sebuah perusahaan keterampilan karyawan juga menjadi perhatian guna mendapatkan penilaian yang terbaik dari setiap karyawan. Setiap perusahaan akan memberikan penghargaan / apresiasi kepada setiap karyawannya yang mampu bekerja dengan baik dan dengan secara profesional. Hal ini juga dilakukan agar dapat menunjang prestasi kerja karena bekerja secara profesional akan menunjukkan siapa diri kita sebenarnya dan ini nantinya akan dijadikan pedoman oleh perusahaan untuk mengetahui bahwa kita bekerja dengan baik dan benar.

Dewasa ini seiring dengan perkembangan zaman, tentunya teknologi juga semakin berkembang pesat. Perkembangan teknologi saat ini sangat pesat jika dibandingkan dengan beberapa tahun terakhir. Seiring dengan berkembangnya teknologi ini juga diikuti dengan maraknya industri *e-commerce* di Indonesia. *E-commerce* sendiri merupakan penggunaan jaringan teknologi informasi dan komunikasi, yang khususnya menggunakan teknologi internet di dalam setiap kegiatan bisnis (Rahayu, Rita, Day, & John, 2017). Saat ini dengan semakin berkembangnya zaman ke arah yang lebih canggih juga membuat perilkumanusia dalam melakukan pembelian barang kebutuhan mereka juga berubah. Seiring dengan berjalannya waktu saat ini tidak sedikit masyarakat Indonesia yang menjadikan *platform marketplace online* sebagai tempat mereka dalam membeli kebutuhan mereka seperti kebutuhan pakaian , makanan atausemacamnya.

Pada penelitian kali ini menggunakan perusahaan sebagai tempat yang akan diteliti yaitu Akulaku Indonesia. Akulaku sendiri merupakan salah satu platform kredit digital di Indonesia yang bergerak di bidang finansial yaitu yang menyediakan pinjaman tanpa jaminan, KTA tanpa kartu kredit dan juga fasilitas belanja di berbagai *e-commerce* lainnya. Saat ini akulaku juga sudah mengembangkan market pasar mereka menjadi seperti *marketplace* lain yang menjual berbagai macam kebutuhan manusia. Akulaku juga memiliki komitmen untuk menyediakan layanan finansial kelas dunia, termasuk dalam belanda dengan angsuran di *platform online marketplace* yang dikelola mandiri dan

untuk berbagai *platform marketplace* lainnya serta menyediakan pinjaman tunai yang fleksibel. Sebagai salah satu *e-commerce* di Indonesia yang bergerak di bidang finansial tentunya akulaku juga selalu ingin mengembangkan perusahaannya ke arah yang lebih baik. Hal itu tidak terlepas dari prestasi karyawan yang ada di akulaku. Prestasi karyawan dari akulaku sendiri merupakan salah satu yang harus di amati dengan baik karena untuk perusahaan sejenis *e-commerce* saat ini sangat penting untuk memperhatikan sumber daya manusia dari para karyawan yang bekerja disana karena sekarang ini ada sangat banyak perusahaan *start-up* juga yang sudah berkembang di Indonesia oleh karena itu persaingannya pun semakin ketat. Persaingan antara toko online juga semakin ketat, dimana berbelanja *online* pada era sekarang ini tidak menjadi hal asing bagi masyarakat Indonesia. Berbelanja *online* dapat dikatakan sudah menjadi salah satu bagian kehidupan bagi kehidupan rakyat Indonesia. Biasanya untuk dapat menarik perhatian dari para calon pembeli (konsumen), toko - toko *online* di Indonesia ini memberikan banyak tawaran seperti diskon, cicilan, dan *flash sale*. Salah satu perusahaan *e-commerce* di Indonesia yang menerapkan sistem bayaran dengan cicilan dan cukup dikenal adalah Akulaku Indonesia. Dengan banyaknya karyawan yang bekerja di Akulaku ini tentu saja akan banyak menimbulkan persoalan yang terjadi di dalam perusahaan seperti salah satunya yaitu tingkat prestasi yang dihasilkan oleh karyawan di Akulaku dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengumpulan data secara eksploratif dalam hal menentukan faktor - faktor apa saja yang harus dikelola oleh pihak sumber daya manusia di Akulaku. Penelitian eksplorasi merupakan penelitian yang nantinya akan dikembangkan ketika tidak terlalu banyak yang mengetahui mengenai fenomenayang akan diteliti, dan penelitian sebelumnya kurang jelas karena adanya beberapa keterbatasan, topik yang ada cukup kompleks, atau tidak cukupnya teori yang dapat mendukung penelitian tersebut Sekaran & Bougie (2016). Studi eksplorasi dilakukan pada tanggal 8 - 9 Februari 2021 untuk melihat faktor - faktor yang harus dikelola dalam SDM di Akulaku.

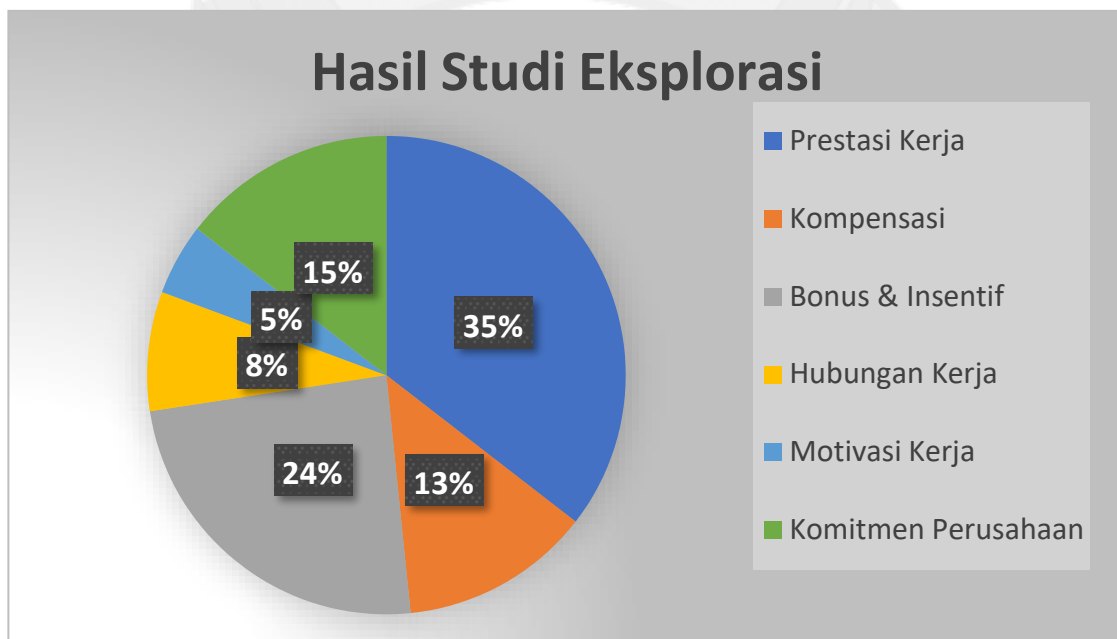
Tabel 1. 1 Hasil Studi Eksplorasi

Faktor - faktor	Hasil	Responden	Presentase
Prestasi Kerja	22	30	73,3%
Kompensasi	8	30	26,6%
Bonus & Insentif	15	30	50%
Hubungan Kerja	5	30	16,7%
Motivasi Kerja	3	30	10%
Komitmen Perusahaan	9	30	30%

Sumber : Akulaku Indonesia

Hasil Studi eksplorasi yang ditunjukkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa, menurut 30 responden karyawan Akulaku Indonesia Prestasi Kerja

merupakan faktor dengan nilai tertinggi yang harus dikelola lagi oleh manajemen SDM di Akulaku yaitu yang dipilih oleh 22 dari 30 responden dengan presentase 73,3% diikuti dengan faktor Bonus & Insentif dengan nilai 50%, Komitmen Perusahaan 30%, Kompensasi 26,6%, Hubungan Kerja 16,7%, dan Motivasi Kerja 10%.



Gambar 1. 1 Chart Hasil Studi Eksplorasi

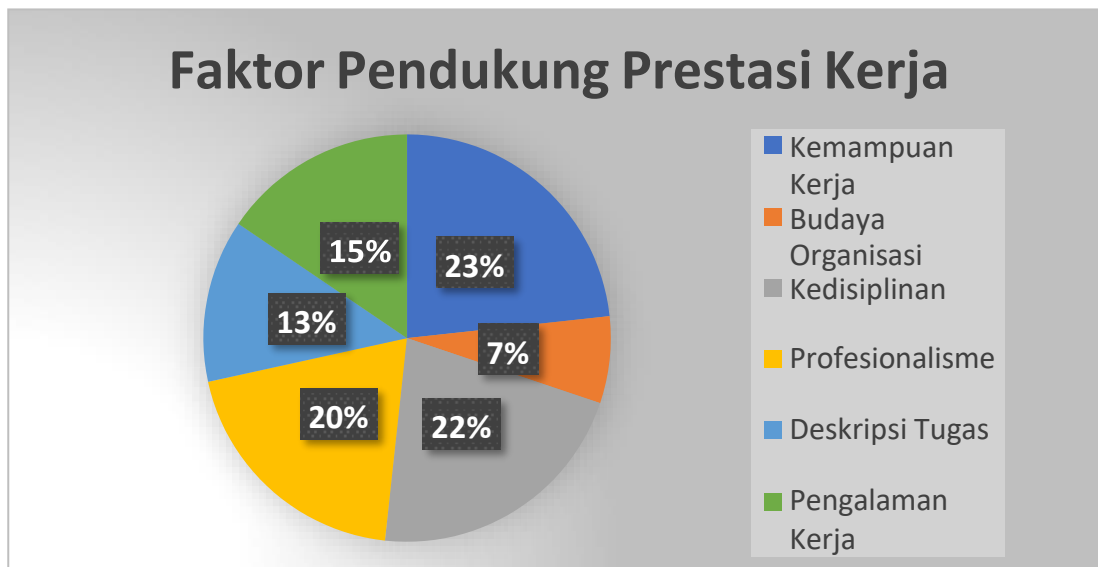
Sumber : Akulaku Indonesia

Dari gambar 1.1 hasil seluruh kuesioner eksplorasi yang efektif menunjukkan bahwa faktor Prestasi Kerja memiliki presentase 35% dan Bonus

& Insentif 24%, Komitmen Perusahaan 15%, Kompensasi 13%, Hubungan Kerja 8%, dan faktor Motivasi Kerja sebanyak 5%.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja, Bonus & Insentif, Komitmen Perusahaan merupakan faktor - faktor yang harus dikembangkan lagi oleh pihak SDM Akulaku karena dianggap menjadi masalah yang harus dikelola lebih baik lagi. Bonus & Insentif merupakan salah satu hal krusial yang harus diperhatikan oleh Akulaku karena apabila suatu Perusahaan tidak memberikan reward kepada perusahaannya yang sudah mencapai target atau prestasinya baik, maka para karyawan tentunya juga tidak akan niat untuk bekerja lebih giat lagi oleh karena itu sebaiknya setiap perusahaan mengapresiasi hal yang didapatkan oleh karyawannya dengan cara pemberian bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau bahkan bekerja dengan melampaui target yang sudah ditentukan. Saat ini banyak perusahaan yang tidak terlalu mementingkan hal tersebut padahal dimana hal tersebut merupakan salah satu hal yang paling akan dinilai oleh karyawan dan bagaimana seorang karyawan mau untuk mempertahankan prestasi yang sudah mereka raih karena mereka selalu diberikan bonus setiap melebihi target yang mereka miliki. Dalam hal ini di sisi lain sebaiknya perusahaan juga harus mempertahankan komitmen organisasi mereka di dalam bekerja, dalam artian apa yang sudah menjadi komitmen perusahaan harus tetap dijalankan sebaik mungkin agar setiap karyawan yang bekerja disana merasa aman dan nyaman dengan adanya komitmen - komitmen yang ditetapkan oleh perusahaan baik itu

yang baik atau yang kurang menyenangkan bagi setiap karyawan karena hal tersebut merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan karena jika suatu perusahaan tidak memiliki komitmen perusahaan yang baik maka itu akan dapat menyebabkan retensi karyawan untuk malas - malasan dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1.1 yang merupakan hasil studi eksplorasi dari 30 karyawan di Akulaku mengatakan memang prestasi kerja di Akulaku masih harus ditingkatkan dimana memang untuk saat ini selain Akulaku juga merupakan *e-commerce* baru dibanding dengan *e-commerce* yang sudah berdiri lebih dulu seperti Tokopedia, atau Shopee saat ini untuk sistem prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan di Akulaku masih harus dikembangkan dimana saat ini dengan tidak terlalu banyaknya karyawan yang ada disana seharusnya Akulaku sendiri lebih memiliki prestasi kerja yang baik lagi. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan Manajer SDM Akulaku bahwasannya info dari beliau banyak karyawan Akulaku yang masih belum memiliki High Standard karena rata para karyawannya masih *middle standard* atau hanya sedikit karyawan yang memiliki hasil prestasi kerja yang di atas rata - rata atau belum mencapai *upper standard* dan ini berarti bahwa prestasi kerja yang ada di Akulaku masih harus di maintain dengan baik oleh para manajemen SDM yang ada disana agar faktor dari Prestasi Kerja ini bisa meningkat lagi dan mencapai visi misi dari perusahaan. Dalam mengelola prestasi kerja hal yang harus dilakukan yaitu menentukan faktor apa saja yang menjadi tolak ukur dalam pengembangan Prestasi Kerja.



Gambar 1. 2 Chart Faktor Pendukung Prestasi Kerja

Sumber : Akulaku Indonesia

Melalui pertanyaan eksploratif juga ditanyakan kepada karyawan Akulaku faktor apa saja yang dapat menjadi pendukung dalam pengelolaan PrestasiKerja tersebut. Dari hasil gambar di atas bisa kita lihat bahwa faktor - faktor yang dapat menunjang prestasi kerja yaitu Kemampuan Kerja yang menjadi variabel paling besar sebagai faktor pendukung yang berada di angka 23%, Kedisiplinan 22%, Profesionalisme 20%, Pengalaman Kerja 15%, DeskripsiTugas 13%, dan Budaya Organisasi 7% menjadi faktor yang harus diperhatikan lebih lagi dalam mengelola Prestasi Kerja.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dijabarkan di tabel berikut ini :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil
Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang	Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si 2012	Independen : Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dependen : Prestasi Kerja	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan merupakan fakto yang paling dominan; Pengalaman kerja secara parisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja;

			<p>Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja; Disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan; Besar pengaruh disiplin kerjadan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.</p>
--	--	--	---

<p>Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Frisian Flag Indonesia wilayah Padang</p>	<p>Yanne Aldi, Febsri Susanti 2014</p>	<p>Independen : Stress Kerja, Motivasi Kerja</p> <p>Dependen : Prestasi Kerja</p>	<p>Stress kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja; Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja; stress kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dan motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan</p>
<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap</p>	<p>Dr. Hasrudy Tanjung 2015</p>	<p>Independen : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja</p>	<p>Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja</p>

<p>Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan</p>		<p>Dependen : Prestasi Kerja</p>	<p>terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan; Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan; Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada</p>
---	--	----------------------------------	--

			Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.
Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh	Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus 2013	Independen : Penempatan, Beban Kerja Mediasi : Motivasi Kerja Dependen : Prestasi Kerja	: Ada Pengaruh positif dari penempatan dengan motivasi kerja; Adanya pengaruh positif antara beban kerja dengan motivasi kerja; Adanya pengaruh positif penempatan dan beban kerja terhadap variabel motivasi kerja; Variabel

			<p>penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; Penempatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; Penempatan dan</p>
--	--	--	---

				<p>beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.</p>
<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan</p>	<p>Muhammad Arif , Taufik Maulana , Muhammad Taufik Lesmana 2020</p>	<p>Independen : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja</p> <p>Dependen : Prestasi Kerja</p>	<p>Dari hasil penelitian tersebut ditemukan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja; Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi</p>	

				<p>Kerja; Secara simultan</p> <p>Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja</p> <p>berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat</p>
<p>Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja</p>	<p>Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati, Utami</p>	<p>Independen</p>	<p>: Penilaian Kinerja</p>	<p>Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap</p>

	Ika Ruhana 2015	Dependen : Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja	kepuasan kerja; Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja; Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja
Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada kantor PT.PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)	Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami	Independen : Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dependen : Prestasi Kerja	Pelatihan yang telah diikuti oleh para karyawan dinilai tepat terutama diikuti dengan materi dan durasi waktu yang optimal. Prestasi kerja

				<p>karyawan juga dinilai sangat positif hampir diketiga unsur yaitu ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas kerja; Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.</p>
<p>Pengaruh Kerja, Kerja,</p>	<p>Motivasi Disiplin dan</p>	<p>Jouita Victoria Pattynama, Christoffel</p>	<p>Independen : Motivasi Kerja,</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi</p>

<p>Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara</p>	<p>Kojo, Agusta L. Repi 2016</p>	<p>Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dependen : Prestasi Kerja</p>	<p>kerja; Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara; motivasi, disiplin, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan</p>
--	----------------------------------	---	---

				terhadap prestasi kerja.
Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT Gunung Ringgit Malang)	Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan 2015	Independen : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Dependen : Prestasi Kerja	Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara stimulan terhadap prestasi kerja; Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan; Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi

				<p>kerja karyawan; Disiplin Kerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja sehingga dapat dikatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan di PT BPR Gunung Ringgit</p>
<p>Pelatihan, Kerja dan Kerja</p>	<p>Disiplin Kualitas terhadap</p>	<p>Denis Gregorius Lagale, Peggy</p>	<p>Independen :</p>	<p>Pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas</p>

Prestasi Kerja pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado	Adeline Mekel, Jantje L. Sepang 2014	Disiplin Kerja, Kualitas Kerja Dependen : Prestasi Kerja	kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja; pelatihan secara statistik berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja; disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja; kualitas kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
--	--	---	--

Berdasarkan Hasil Fenomena Gap di Akulaku Indonesia dan tabel 1.2 yaitu Penelitian terdahulu (*Research Gap*) menunjukkan bahwa banyak penelitian tentang Prestasi Kerja tetapi belum banyak penelitian mengenai Prestasi Kerja dengan variabel Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Profesionalisme pada generasi milenial di Perusahaan *Start Up* sehingga perlu adanya penelitian tentang "**Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan Kerja dan Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akulaku Indonesia**"

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja ?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja?
4. Apakah Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas menghasilkan tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh positif Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja.
2. Mengetahui pengaruh positif Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

3. Mengetahui pengaruh positif Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis bagi pembaca dan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan untuk bisa memberikan informasi terbaru yang belum ditemukan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan pengertian hubungan antara Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja, hubungan antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja, hubungan antara Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini berguna untuk semua orang yang bersangkutan atau berguna bagi banyak pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat membantu Akulaku dalam memberikan saran mengenai pengaruh hubungan antara

Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja. Disisi lain penelitian ini diharapkan dapat membantu Akulaku Indonesia untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan Prestasi Kerja para karyawannya

- b. Bagi institusi pendidikan, diharapkan penelitian ini berguna untuk menambah informasi dan dapat dijadikan referensi sebagai pembanding bagi penelitian sejenis dalam penelitian manajemen.
- c. Bagi penulis, penelitian ini berguna sebagai sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama belajar dengan penerapan langsung di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga berguna sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan studi S1 Program Manajemen Universitas Pelita Harapan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah variabel independen Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, dan Profesionalisme dalam pengaruhnya terhadap variabel dependen Prestasi Kerja. Jadi hasil dari penelitian ini memiliki batasan, yaitu hanya membahas mengenai Pengaruh Kedisiplinan, Kemampuan Kerja dan Profesionalisme terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akulaku Indonesia sedangkan variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini seperti stress kerja, beban kerja, motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan memahami lebih jelas penelitian ini, maka penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan mengenai dasar teori yang digunakan dalam penelitian, penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan, sehingga di peroleh suatu landasan teori yang dapat digunakan untuk membantu dalam memecahkan masalah penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang dimulai pada saat penelitian dilakukan, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengukuran data, dan teknik analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisa data serta pemecahan masalah dari data yang telah berhasil dikumpulkan, hasil dari pengolahan data melalui kuesioner, di mana pengolahan dan perhitungan dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh pada hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan yang dibuat dapat digunakan sebagai kajian penelitian lanjutan di kemudian hari tetapi dengan subjek, objek, dan metode penelitain yang berbeda. Selain itu bab ini juga memberikan saran kepada perusahaan atau objek penelitiannya yang dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.