

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen dalam SDM mempunyai tugas yang sangat berguna untuk seluruh organisasi bisnis, supaya organisasi bisnis tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya dan tidak bangkrut serta menjalin kerjasama yang baik terhadap para karyawan yang lain yang ada dalam organisasi bisnis tersebut.

Menurut Zainal, dkk (2015), manajemen dalam SDM yaitu suatu aspek yang ada dalam para manajer yang didalamnya terdapat unsur dalam manajemen. Sedangkan menurut Sisca, dkk (2020), manajemen dalam SDM yaitu suatu planning yang baik, terlatih dan teratur mengenai peningkatan terhadap kelompok dalam suatu organisasi bisnis, yaitu kegiatan langsung pada SDM tersebut berkaitan terhadap seluruh aktivitas tentang pengendalian individu terhadap suatu organisasi bisnis.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang berfokus dan berkaitan dengan tenaga kerja mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian tenaga kerja agar dapat menggunakan bakatnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat terwujud lebih maksimal.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2005) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen SDM sebagai berikut :

a) Perencanaan (Planning).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b) Pengorganisasian (Organizing)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c) Pengarahan (Directing).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian (Controlling).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas maka

diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu.

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan, (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai target kerja yang dapat diselesaikan pada waktu yang tepat tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001) yaitu :

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya

c) Stres merupakan suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus diterapkan dalam pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan sebagai upaya meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2009) mengungkapkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Menurut Nitisemito (1994) untuk mengukur tingkat disiplin antara lain digunakan indikator :(1) Kehadiran/absensi pegawai dan kepatuhan/ketepatan pegawai pada jam-jam kerja, (2) Kepatuhan pegawai terhadap instruksi dan aturan yang berlaku. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian yang diungkapkan para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian, tanggung jawab pegawai pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan.

#### **a. Sanksi Pelanggaran Kerja Dalam Disiplin**

Menurut Rivai (2011), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan

#### **b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2013) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2.1.5 Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang dapat menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Laksana (2014) Motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun luar (motivasi eksternal).

Herzberg (1987) Mengungkapkan dalam teori dua faktor motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu Faktor Pemeliharaan/Higienis dan faktor motivator. Faktor higiene merupakan gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan dapat terpenuhi. Faktor

higiene meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas pengawasan, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan interpersonal, kebijaksanaan, dan administrasi perusahaan. Faktor Motivator Merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kemajuan.

Mangkunegara (2015) Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adapun faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal (karakteristik pribadi)

dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi.

2) Faktor eksternal (karakteristik tempat kerja) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan tempat kerja, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Judul, nama, tahun penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	<p>Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor upt pengelolaan irigasi bah bolon</p> <p><i>(nurhasanah dkk, 2021)</i></p>	<p>Metode penelitian menggunakan metode riset (library research) serta riset lapangan (field research)</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>Karyawan</p>
2.	<p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating</p> <p>Pada pt. P&amp;p lembah karet</p> <p><i>( Ihsan dkk, 2018)</i></p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>Karyawan</p>



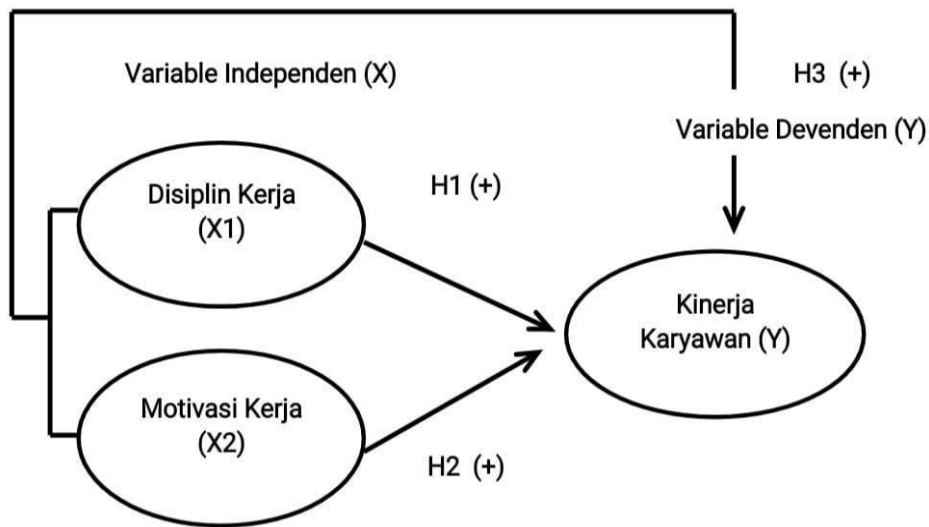
3	<p>Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum tangerang selatan</p> <p><i>(Suwanto, 2019)</i></p>	<p>Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel disiplin motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial</p>
4	<p>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pos indonesia kantor cipondoh.</p> <p><i>(Muslimat, 2021)</i></p>	<p>Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

5	<p>Pengaruh lingkungan kerja motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pt. Telkom Manado</p> <p>( <i>Wungkana dkk, 2015</i>)</p>	<p>Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Lingkungan kerja motivasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .</p> <p>Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
6	<p>Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar</p> <p>(<i>Arianto, 2013</i>)</p>	<p>Menggunakan analisis regresi linier berganda dan metode Explanatory (bersifat penjelasan)</p>	<p>kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

			tenaga pengajar.
7	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar</p> <p><i>(Alfisa, 2013)</i></p>	Analisis Regresi Berganda	secara parsial dan simultan, variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Banjar.
8	<p>Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka</p> <p><i>(Susanto, 2019)</i></p>	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

<p><b>9</b></p>	<p>Pengaruh motivasi , lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa pandemi</p> <p><i>(Hustia, 2020)</i></p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Hasil penelitian secara individual diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>
<p><b>10</b></p>	<p>Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience</p> <p><i>(Cooper et al, 2018)</i></p>	<p>Our multilevel model examines the relationship between collectively experienced welfare-oriented HRM practices</p>	<p>four hypotheses. First, we found a positive relationship between well-being-oriented HRM practices and social climate. Second, social climate mediated the relationship between well-being-oriented HRM practices and employee resilience. Third, we found a positive relationship between resilience and employee performance. Finally, employee resilience mediated the relationship between social climate and employee performance.</p>

### 2.3 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian diatas ada tiga variabel yang digunakan yaitu variabel bebas disiplin kerja (X1) Motivasi kerja(X2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Pada kerangka teori diatas menunjukkan: secara parsial disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pada kajian yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Sutrisno (2011),disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan

dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan kewajiban atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga dapat berkinerja lebih baik. Menurut Ihsan dkk (2018) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik maka meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan.

H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Mangkunegara (2015) Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfisa (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan semakin sering motivasi dilakukan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan dan sebaliknya kurangnya motivasi akan menurunkan kinerja

karyawan

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

#### **2.4.3 Pengaruh Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu wujud dari tugas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang didapat dari pribadi para karyawan saat melakukan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Variabel disiplin motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Menurut Nurhasanah dkk (2021) Variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin disiplin dan termotivasinya karyawan akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.