

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai menurut (Mangkunegara, 2021)

A. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2021) Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini.

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a) Perencanaan sumber daya manusia\
 - b) Analisis jabatan
 - c) Penarikan pegawai
 - d) Penempatan kerja
 - e) Orientasi kerja (job orientation)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b) Pengembangan (karier)
 - c) Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a) Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b) Balas jasa tak langsung terdiri dari:

- Keuntungan (*benefit*)
 - Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
 - a) Kebutuhan karyawan
 - b) Motivasi kerja
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Disiplin kerja
 - e) Partisipasi kerja
 5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a) Komunikasi kerja
 - b) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c) Pengendalian konflik kerja
 - d) Konseling kerja
 6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:

Pemberhentian karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut (Harlie dalam Indah Mariani & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib

A. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2021) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

B. Indikator motivasi kerja

Menurut (Maslow dalam Hustia, 2020) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological) yaitu kebutuhan hidup dari kematian, kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, istirahat, dan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri.
2. kebutuhan Rasa aman (safety) yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

4. kebutuhan pengakuan (esteem) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kelima Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

2.1.3 Disiplin kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidhati-hatian, senda gurau atau pencurian (Effendi & Yogie, 2019)

A. Macam-Macam Disiplin kerja

Menurut (Mangkunegara, 2021) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan, pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

B. Indikator disiplin kerja

Menurut (Hasibuan dalam Hustia, 2020) Terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu berikut ini:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu

perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan. (Jacqueline dalam Indah Mariani & Sariyathi, 2017)

Menurut (Sadat et al., 2020) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan, oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja. Prestasi kerja dapat diukur secara umum yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang di sampaikan
5. Keputusan yang di ambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Jadi prestasi kerja berkenan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

A. Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Edo Tekkay et al., 2022) terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja, jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Pelaksanaan Tugas, kemampuan seorang karyawan untuk dapat berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.
4. Tanggung Jawab, kemampuan seorang karyawan dalam berkomitmen terhadap pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1 Kajian Empiris

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	(Sadat et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Survey	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak di teliti pada penelitian ini
2	(Effendi & Yogie, 2019)	Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya

3	(Indah Mariani & Sariyathi, 2017)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan di Denpasar	Sampling	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini
4	(Ihsan, 2021)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada PT P&P Lembahkaret	Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik uji mra	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT P&P Lembahkaret • Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT P&P Lembahkaret • Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT P&P Lembahkaret 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini

				dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi	
5	(Hasyim et al., 2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kahatex	Metode wawancara dan kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> Membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya
6	(Daspar, 2020)	Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Sampling	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi tidak berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak di teliti pada penelitian ini
7	(Hustia, 2020)	Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi	Sampling	<ul style="list-style-type: none"> ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak di teliti pada penelitian ini

				<ul style="list-style-type: none"> • ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan 	
8	(Jufrizen & Hadi, 2021)	Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Survey	<ul style="list-style-type: none"> • fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini
9	(Iskamto et al., 2020)	Effect of working discipline toward performance: An Empirical	Quantitative	The research results showed that t_{count} (7.782) is bigger than t_{value} (2.015), and	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya dan hanya variabel disiplin kerja

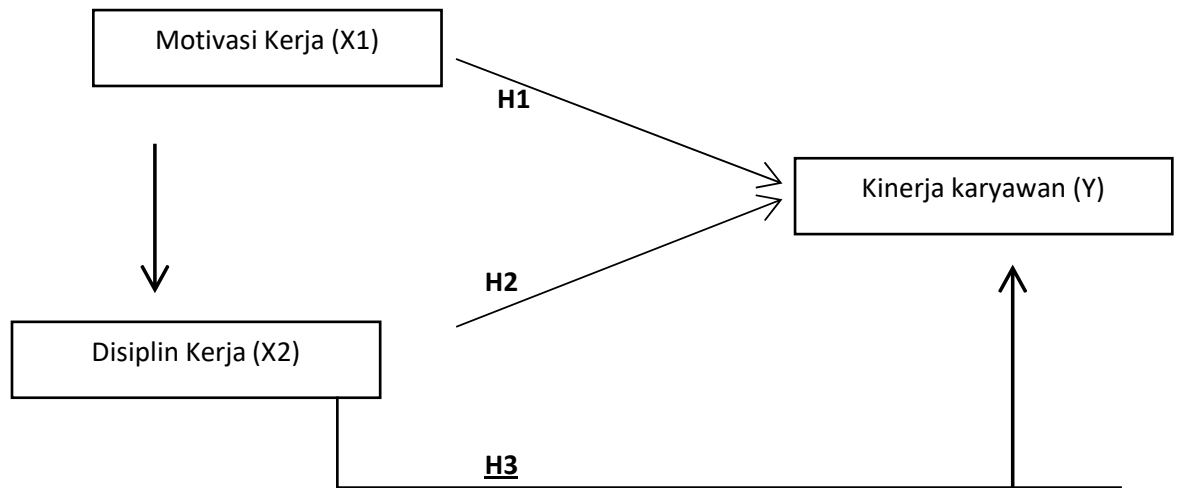
		Investigation		we concluded that H_a accepted and H_0 is rejected, so there is a significant relationship between work discipline with performance	dan kinerja karyawan yang di teliti
10	(Caissar et al., 2022)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	kuntitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya
11	(Rozalia et al., 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada	kuntitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya

		Karyawan PT. Pattindo Malang)		<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 	
12	(Oktavianur dan Pratama, 2016)	Influence Of Work Motivation And Work Discipline On The Performance Of Employees In Regional General Hospital In The District Demang Sepulau Raya Central Lampung	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation Significant Effect On Employee Performance At The General Hospital Of Demang Sepulau Raya. 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya
13	(Totong Endang S & Elliana Sari, 2019)	The Effect Of Motivation And Discipline On Employee Performance At The Ministry Of Transportation's Directorate Of Ports	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation has a positive and significant effect on employee performance of 15.6% • Discipline has a positive and significant effect on employee performance by 19.6%. • The Stronger The Motivation 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya

				And Discipline, The Better The Performanc e Of The Ministry Of Transportati on's Port Directorate Employees Will Improve	
14	(Surajiyo et al., 2021)	The Effect Of Work Discipline On Employees Performanc e With Motivation As A Moderating Variables In The Inspectorate Office Of Musi Rawas District.	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> • the Work Discipline variable is greater than the value. This indicates a significant influence between Work Discipline on Employee Performanc e at the Inspectorate Office of Musi Rawas Regency. • Motivation As A Moderation Variable Has An Effect On The Relationshi p Between Work Discipline And Employee Performanc 	Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitiannya

				e. Thus, Motivation As A Moderation Variable Has An Effect On The Relationship Between Work Discipline () And Employee Performance At The Inspectorate Office Of Musi Rawas Regency.	
15	(Sitopu et al., 2021)	The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance.	Quantitative	<ul style="list-style-type: none"> Discipline Must Be Enforced In An Organization Or Company Because Without Good Employee Discipline, And It Is Difficult For Companies To Realize Their Goals 	Perbedaannya terletak pada objek penelitian dan ada satu variabel yang tidak di teliti pada penelitian ini

2.2 Kerangka pemikiran



Tabel 2.2 kerangka pemikiran

Dalam penelitian diatas ada tiga variabel yang digunakan yaitu variabel bebas Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Pada kerangka teori diatas menunjukkan secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 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:

2.3.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan. akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang

pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. (Saleh & Utomo, 2018)

Berdasarkan penelitian (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa

H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. (Saleh & Utomo, 2018).

Berdasarkan penelitian (Indah Mariani & Sariyathi, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Rozalia, 2015) dan (Riyadi, 2011) menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan. Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh, kesempatan menduduki jabatan,

kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab menurut (Jufrizen & Hadi, 2021).

Berdasarkan penelitian (Hustia, 2020) ada pengaruh signifikan motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa

H3 : Motivasi Kerja (X1) dan (X2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan