

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Aljabar, 2020: 4-5)

Menurut Malayu dalam Firdaus & Suarni (2022: 22-23) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari departemen manajemen umum yang fokus pada sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen pada umumnya, yaitu:

1. Perencanaan atau *planning*, proses pengorganisasian tenaga kerja secara efektif dan dengan maksud untuk memaksimalkan tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian atau *organizing*, kegiatan yang bertujuan menata seluruh pegawai ke dalam suatu pembagian kerja, hubungan dengan organisasi, dan pendelegasian wewenang.
3. Pengarahan atau *directing*, proses mengarahkan seluruh pegawai untuk berkolaborasi dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.
4. Pengendalian atau *controlling*, proses pengawasan terhadap seluruh pegawai untuk memastikan mereka mengikuti peraturan perusahaan dan melakukan apa yang direncanakan. Apabila terdapat ketidaksesuaian atau kesalahan maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan perencanaan lebih lanjut.
5. Pengadaan atau *procurement*, proses penarikan, seleksi, penempatan, pengorganisasian dan pelatihan pegawai guna memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pertumbuhan atau *development*, prosedur penambahan keterampilan konseptual teoritis mengenai teknik, dan meningkatkan semangat pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Instruksi dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan saat ini maupun masa depan.
7. Kompensasi atau *compensation*, pembayaran langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian atau *integration*, kegiatan yang mempertemukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan atau *maintenance*, kegiatan yang meningkatkan atau memelihara kesehatan fisik dan mental pegawai agar mereka tetap bekerja sama sampai pensiun.
10. Pemberhentian atau *separation*, adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Separation ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin diartikan oleh Singodimedjo dalam Ajabar (2020: 45) sebagai sikap individu untuk mematuhi aturan-aturan yang ada disekitarnya.

Disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Arif dkk. (2020) adalah kesediaan individu untuk menaati segala peraturan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan semakin cepat jika disiplin staf kuat, sedangkan disiplin yang lemah akan menjadi penghalang dan menyebabkan pencapaian tujuan menjadi lebih lambat.

Disiplin menurut Hasibuan dalam Arif dkk. (2020) adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar masyarakat yang relevan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno yang dikutip oleh Ajabar (2020: 47-48) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seorang pekerja antara lain:

a. Besaran kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Biasanya seorang pekerja akan mematuhi peraturan yang berlaku jika ia yakin akan imbalan atau upah yang sepadan dengan kerja kerasnya.

b. Keteladanan pimpinan

Disiplin kerja yang ditunjukkan oleh bawahan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin organisasi. karena mereka yang menduduki posisi kepemimpinan dipandang sebagai panutan, atau individu yang perilaku dan tindakannya di dalam organisasi harus diikuti atau ditiru.

- c. Aturan yang tepat

Salah satu komponen kunci disiplin kerja adalah memiliki pedoman yang jelas. Memiliki kebijakan yang jelas akan membuat pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang mereka selesaikan.
 - d. Keberanian pemimpin dalam bertindak

Apabila seorang bawahan melakukan kesalahan atau melanggar peraturan, maka pemimpin harus bertindak tegas untuk mendisiplinkan bawahannya yang melakukan pelanggaran, misalnya dengan memberikan teguran tertulis atau lisan.
 - e. Pengawasan pimpinan

Pekerja dapat menyelesaikan tugasnya secara teratur dengan pengawasan. Pekerjaan bawahan akan menjadi lebih terorganisir di bawah pengawasan langsung dari pemimpin, sehingga memudahkan pemimpin dalam mengatur jam kerja, teknik, dan hasil.
 - f. Memberikan perhatian penuh kepada bawahan

Seperti halnya motivasi, dalam konteks disiplin kerja sangat disarankan agar seorang pemimpin memberikan perhatian penuh kepada pegawainya. Ketika seseorang diberi perhatian, mereka akan merasa seolah-olah telah diberikan tenaga untuk melakukan pekerjaan tersebut, sehingga memungkinkan mereka melakukannya di kemudian hari tanpa dipaksa, sehingga akan meningkatkan kesadaran diri dan produktivitasnya.
 - g. Perilaku pendukung lainnya

Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan kebiasaan positif dalam lingkungan perusahaan. Perilaku tersebut antara lain menunjukkan rasa hormat satu sama lain, memberikan pujian, menghadiri pertemuan, izin jika akan meninggalkan pekerjaan, dan lain sebagainya.
2. Indikator Disiplin Kerja
- Beberapa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Kristanti dan Pangastuti (2019: 9) adalah sebagai berikut :
- a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
 - b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3. Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Firdaus & Suarni (2022: 59) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia sehingga berkeinginan bekerja giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Firdaus & Suarni (2022: 59) motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja diartikan oleh Martoyo dalam Pratama (2020: 38) sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Demikian pula motivasi dijelaskan oleh Handoko dalam Malik (2016: 89) motivasi sebagai keadaan psikologis yang menumbuhkan dorongan individu untuk terlibat dalam tindakan tertentu guna mencapai tujuan.

1. Faktor-Faktor Yang Mendorong Motivasi

Menurut Sutrisno dalam Malik (2016: 27-29) mengkategorikan unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi pegawai menjadi dua kategori, yaitu:

a. Faktor Internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor internal sebagai berikut:

1) Keinginan untuk bertahan hidup

Setiap orang yang hidup di dunia ini perlu mempunyai keinginan untuk hidup. Orang akan melakukan apa saja untuk bertahan hidup selama hasilnya memenuhi kebutuhan mereka. Untuk bertahan hidup, seseorang harus:

- a) Menerima imbalan yang cukup.
- b) Pekerjaan yang dapat diandalkan meski gajinya kecil.
- c) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk memiliki

Seseorang mungkin termotivasi untuk bekerja jika mempunyai keinginan untuk memiliki sesuatu. Hal ini sering kita saksikan dalam kehidupan sehari-

hari seperti keinginan besar masyarakat untuk memperoleh sesuatu dapat memotivasi mereka untuk mencari pekerjaan.

3) Ambisi untuk memenangkan penghargaan

Orang ingin dihormati dan diakui oleh orang lain, itulah sebabnya mereka ingin bekerja. Orang-orang bersedia mengeluarkan uang, tetapi mereka harus bekerja keras untuk mendapatkan uang tersebut, agar dapat meningkatkan status sosialnya.

4) Kebutuhan untuk diakui

Jika kita membedahnya, kebutuhan akan pengakuan dapat mencakup hal-hal berikut:

- a) Prestasi diakui dengan penghargaan.
- b) Koneksi yang berfungsi kompak dan bersahabat.
- c) Pengelolaan yang adil dan bijaksana;
- d) Komunitas menghormati organisasi tempat Anda bekerja.

5) Kebutuhan akan kekuasaan.

Seseorang akan bekerja lebih keras jika haus akan kekuasaan. Meskipun cara-cara yang tidak jujur kadang-kadang digunakan untuk memuaskan hasrat akan kekuasaan, namun teknik-teknik tersebut tetap efektif. Terlebih lagi, pemilih tentu sudah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa sang calon benar-benar ingin bekerja, membuktikan bahwa dirinya layak diangkat menjadi pimpinan organisasi atau satuan kerja.

b. Faktor Eksternal

1) Lingkungan kerja

Struktur dan fasilitas di sekitar pekerja yang berpotensi mempengaruhi cara kerja dilakukan membentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini terdiri dari ruang kerja, fasilitas dan peralatan untuk bekerja, keteraturan, penerangan, ketenangan, dan interaksi antarpribadi antar rekan kerja.

2) Kompensasi yang adil

Pegawai sebagian besar bergantung pada kompensasi untuk kehidupan keluarga dan diri mereka sendiri. Insentif yang paling efektif bagi perusahaan untuk memotivasi stafnya agar bekerja dengan baik adalah gaji yang memadai.

3) Supervisi yang baik

Tujuan pengawasan di tempat kerja adalah memberikan petunjuk dan mengarahkan pekerja agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar dan tanpa kesalahan. Sehingga, peran pengawasan harus dekat dengan tenaga kerja dan terus berinteraksi dengan mereka saat mereka menjalankan bisnis sehari-hari.

4) Pekerjaan yang dijamin.

Apabila para pegawai yakin bahwa mereka akan mempunyai jaminan karir yang jelas dari pekerjaannya, maka mereka semua akan bersemangat untuk melakukan banyak usaha dan pengorbanan demi kepentingan organisasi. Mereka bertujuan untuk bekerja sampai usia lanjut, cukup di satu perusahaan, dan tidak sering berpindah-pindah.

5) Status dan kedudukan

Impian setiap pegawai dalam bekerja adalah mempunyai status atau jabatan tertentu. Mereka bertujuan untuk bisa bekerja di suatu korporasi dan pada akhirnya menduduki jabatan di perusahaan.

6) Aturan yang fleksibel

Bisnis besar biasanya telah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua pegawai. Hal ini disebut sebagai peraturan yang berlaku, dan berfungsi untuk menjaga dan mengendalikan pekerja. Ini semua adalah peraturan dasar yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dan organisasi, termasuk hak dan tanggung jawab pegawai serta hal-hal seperti gaji, promosi, mutasi, dan sebagainya.

2. Dimensi dan Indikator

Jenis motivasi menurut Komarudin dalam Malik (2016: 91-92) terdiri dari :

a. Motivasi Intrinsik

Berasal dari dalam diri pekerja itu sendiri, yang diwujudkan sebagai kesadaran pentingnya atau makna dalam pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya, ketika seseorang mengerjakan suatu tugas, tujuan utamanya adalah menyelesaikannya dengan akurat dan efektif. Indikatornya meliputi :

- 1) Loyalitas kerja
- 2) Semangat kerja
- 3) Pengembangan potensi dan kemampuan
- 4) Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran atau target
- 5) Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan

b. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan sumber motivasi kerja yang bersumber dari luar diri individu. Hal ini mencakup kondisi eksternal yang memaksa pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Indikatornya meliputi:

- 1) Upah atau gaji
- 2) Bonus
- 3) Kesejahteraan pegawai
- 4) Suasana kerja yang aman, tenang dan menyenangkan
- 5) Tunjangan

2.1.4. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli yang diuraikan dalam buku Silaen dkk. (2021: 2-3) adalah sebagai berikut :

a) Mc Cormick & Tiffin (1980)

Menurut McCormick dan Tiffin, kinerja didefinisikan sebagai kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta jumlah ketidakhadiran, keterlambatan, durasi hari kerja, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.

b) Minner (1990)

Kinerja diartikan sebagai seseorang yang bertindak dan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c) Stolovitch and Keeps (1992)

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas tertentu bagi seseorang.

d) Mangkunegara (2002)

Seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang optimal.

Lima indikator kinerja pegawai menurut Robbins dalam Silaen dkk. (2021: 6) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja ditentukan oleh seberapa baik tugas diselesaikan dalam hal keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas yang dihasilkan ditunjukkan dengan jumlah yang diberikan dalam satuan dan jumlah kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu
Manfaatkan waktu luang sebaik-baiknya dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dan melakukan aktivitas lain.
4. Efektivitas
Memaksimalkan jumlah sumber daya organisasi yang sekarang digunakan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya (tenaga, uang, bahan mentah).
5. Komitmen
Komitmen adalah tingkat di mana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai relatif banyak dilakukan. Namun penelitian-penelitian tersebut berbeda dalam berbagai hal seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden, dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai:

Oki Agustian (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat Statistik (BPS) kota Makassar. Jumlah sampel pada kantor badan pusat Statistik (BPS) adalah 34 orang, dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Hasil dari uji determinasi menunjukkan 58.1% variabel terikat yaitu kinerja pegawai, variabelnya dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Nilai signifikansi adalah 0,091 yang berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan hasil analisa dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Serta dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik (BPS).

Yayuk Puji Astuti (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Timur. Jumlah sampel sebanyak 60 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 62,8% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin

kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Hasil uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Noor Diana Agustika (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 (studi kasus pada KFC Bintaro sektor sembilan. Jumlah sampel sebanyak 45 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 51,8%. Hasil uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC Bintaro sektor sembilan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Okki Agustian (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	1. Uji Regresi 58,1% 2. Uji F, Semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, Semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Yayuk Puji Astuti (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Motivasi Kerja Pelatihan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji Regresi 62,8% 2. Uji F, Semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Uji t, Semua Variabel X berpengaruh

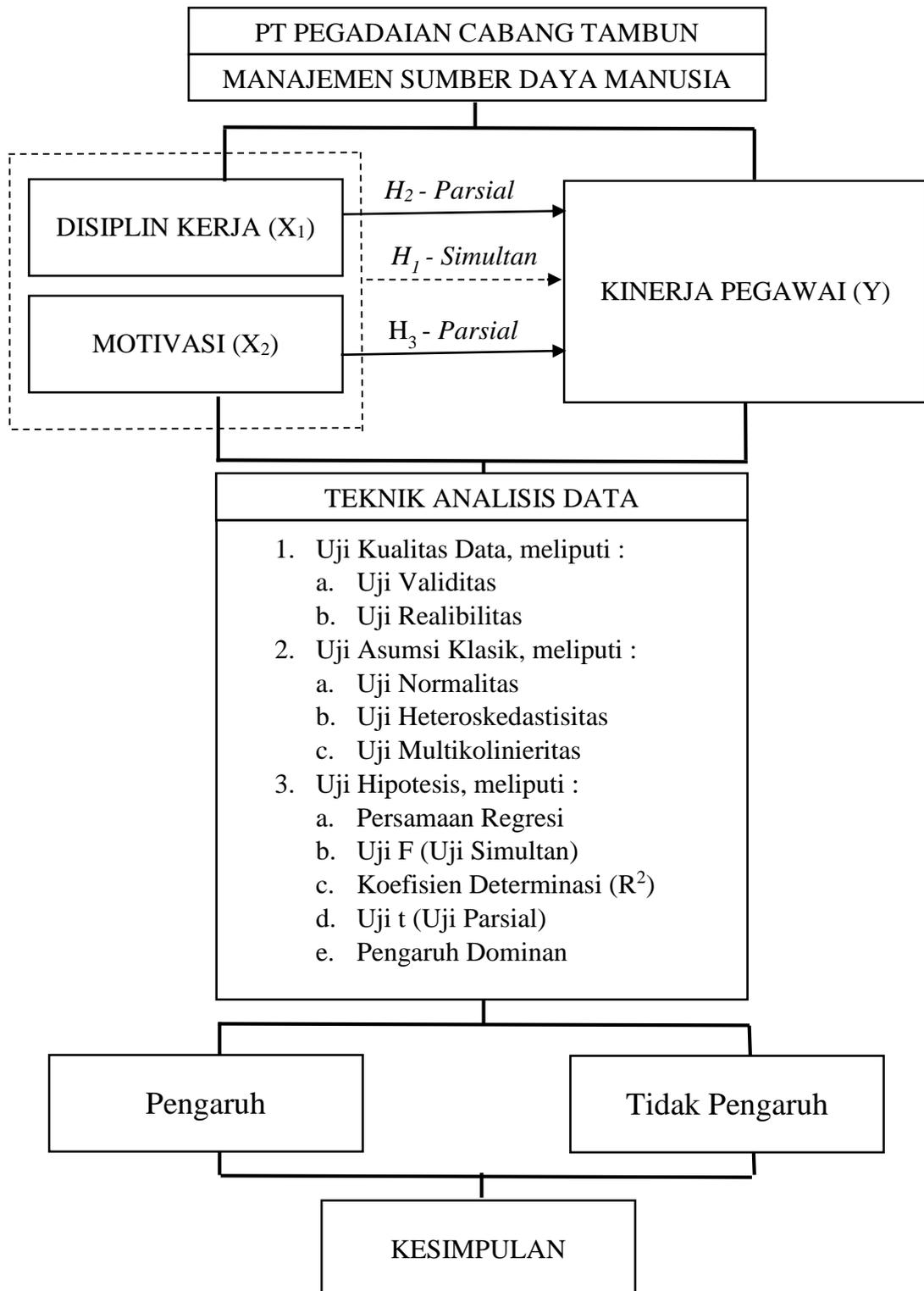
	Pos Indonesia Jakarta Timur			positif terhadap kinerja
Noor Diana Agustika (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada KFC Bintaro Sektor Sembilan)	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Uji Regresi 51,8% 2. Uji F, Semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, Semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Kampus Terkait (2024).

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah kerangka yang menggambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian. Kerangka ini dapat membantu peneliti dalam memahami bagaimana variabel saling terhubung dan mempengaruhi satu sama lain. (Widodo, 2020: 1)

Berikut adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Tambun.