

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini dijelaskan oleh Hasibuan (2019:10) bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan MSDM dapat didefinisikan sebagai 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 Bairizki (2020:6) menjelaskan bahwa MSDM adalah pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Schemerhom dalam Wildan (2021:2) menjelaskan MSDM adalah bagaimana Anda dapat memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja yang merupakan berbakat, untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya serta visi, misi dan tujuan yang berbeda ditangan.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik pada organisasi.

## 1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Namun menurut Simamora dalam Ajabar (2020:5) ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu:

- a. Tujuan Sosial; adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya, organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi akan efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat memenuhi hukum dan norma moral yang berlaku.
- b. Tujuan Organisasional; adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional; adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Pribadi; adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi penting bagi organisasi. Sunyoto dalam Suryani dan John (2019:5) menjelaskan bahwa kedua fungsi tersebut memiliki landasan untuk bahan pijakan pada penerapan atau praktik yang diterapkan dalam organisasi. Fungsi-fungsi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

A. Fungsi Manajerial dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

- 1) Fungsi Perencanaan (*planning*) meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi, fungsi ini merupakan fungsi yang paling esensial karena menyangkut rencana dari awal pengelolaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan erat dengan operasional organisasi dan kelancaran kerja didalamnya.
- 2) Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.

- 3) Fungsi Pengarahan (*directing*) adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang meningkat.
  - 4) Fungsi Pengendalian (*controlling*) adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
- B. Fungsi Operasional dibagi menjadi enam aktivitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- 1) Fungsi Pengadaan meliputi aktivitas perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara. Fungsi ini berguna untuk memperoleh jenis, komposisi dan jumlah sumber daya manusia tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
  - 2) Fungsi Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku kerja karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer dalam program pengembangan karyawan. Fungsi ini berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi.
  - 3) Fungsi Kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan.
  - 4) Fungsi Pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

- 5) Fungsi Pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan karena berhenti tetapi yang dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.
- 6) Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, pengunduran diri dan pemecatan.

### **3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathias dan Jackson dalam Suryani dan Jhon (2019:21) peran penting manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari tiga sisi penting yaitu berperan administratif, peran operasional dan peran strategis. Kegiatan dari masing-masing peran tersebut memiliki jenis aktivitas yang berbeda dengan tujuan yang berbeda, ketiga peran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Peran Administratif, yaitu berfokus pada administrasi pencatatan dan pembukuan, termasuk dokumen penting dan implementasi kebijakan. Peran ini bertujuan untuk melengkapi kebutuhan administrasi guna mendukung kegiatan operasional dan strategis yang disiapkan.
- 2) Peran Operasional, yaitu berfokus pada pengelolaan sebagian besar aktivitas sumber daya manusia agar sejalan dengan strategi dan operasi yang telah ditetapkan oleh manajemen. Peran ini memiliki tujuan untuk memastikan jalannya operasional lapangan sesuai dengan tujuan strategi operasional.
- 3) Peran Strategis, yaitu berfokus membantu mendefinisikan strategi organisasi terhadap sumber daya manusia dan kontribusi pada hasil dari tujuan organisasi. Peran ini bertujuan untuk melakukan pendampingan dalam penerapan rencana strategis kedalam aktivitas pelaksanaannya di tingkat operasional.

#### **2.1.2. Disiplin**

Disiplin merupakan salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi karena dengan adanya disiplin, maka kinerja karyawan pun akan semakin baik dan semakin berkualitas.

Tetapi jika karyawan tidak disiplin, maka akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedisiplinan karyawan dan jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan perusahaan atau tidak disiplin harus terdapat sanksi yang tegas agar kejadian serupa tidak terulang kembali.

### **1. Pengertian Disiplin**

Di dalam kehidupan sehari-hari, setiap perilaku dan kegiatan yang dilakukan membutuhkan peraturan untuk mengatur dan membatasi setiap perilakunya. Biasanya peraturan-peraturan dalam kehidupan ini ada sanksi dan resiko yang diterima. Sama halnya dengan organisasi atau perusahaan, ketika karyawan tidak disiplin atau melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan, maka akan ada dampak buruk pada organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja.

Seharusnya karyawan sadar bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka akan mudah pula suatu keuntungan yang didapatkan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, sangat diperlukan kesadaran pada karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Purnama Dewi (2019:93) bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Selain itu, diperlukan juga aturan-aturan dan sanksi yang jelas ketika karyawan melakukan pelanggaran. Dimana sanksi ini pun harus adil untuk karyawan atasan maupun bawahan. Seperti yang dijelaskan Fahmi dalam Rahmawati, Sa'adah dan Aprilia (2020:3) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

### **2. Macam-Macam Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2017:129) terdapat dua bentuk disiplin dalam kerja yaitu sebagai berikut :

### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi 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.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

### 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan 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.

Bagi setiap perusahaan sangat penting adanya tindakan kedisiplinan bagi setiap pegawainya. Karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu, hal ini juga dapat membuat perusahaan memiliki pegawai dengan kualitas yang baik. Salah satu cara agar mendapatkan pegawai dengan kualitas yang baik yaitu dengan diadakannya tindakan kedisiplinan ini dan apabila kegiatan ini dilaksanakan secara tegas, maka akan membuat para pegawai yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan rasa jera dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **3. Indikator Disiplin**

Menurut Mangkunegara dalam Dewi dan Harjoyo (2019:98) indikator disiplin terdapat empat, yaitu :

- a. Tanggung jawab, yaitu setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif ventif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana efektif dan prasarana yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Kerja sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pimpinan.
- d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.1.3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan hal yang menyangkut semangat para pegawai dalam melaksanakan atau menjalankan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja yang berarti juga kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan, mengarahkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara sukarela dengan tekun. Memotivasi karyawan berarti membujuk pegawai agar mau melakukan tindakan seperti yang diharapkan perusahaan dengan memahami kebutuhan karyawan dan memanfaatkan motif mereka. Jika karyawan telah merasa puas atas kebutuhan yang mereka dapatkan maka mereka pun akan melaksanakan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam suatu organisasi motivasi kerja merupakan hal penting dalam salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun dengan kemampuan manajer dalam memotivasi karyawannya juga penting karena mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja meningkat dengan cara memotivasi karyawannya agar mengikuti arahan. Motivasi yang berarti cara bagaimana membangkitkan semangat karyawan dalam melaksanakan kerjanya dengan mengerahkan semua kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti apa yang dijelaskan oleh Kotler dalam Adhari (2020:13) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan

hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Sedangkan George dan Jones dalam Adhari berpendapat bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Menurut Nawawi dalam Rahmawati, Sa'adah dan Aprilia (2020:3) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Jika karyawan telah merasa puas maka kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi tercapai. Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi itu timbul dalam diri pegawai melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut.

## **2. Tujuan-tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja selain untuk memajukan perusahaan, tentu masih banyak tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, seperti yang disebutkan oleh Farida dan Hartono (2016:26) diantaranya yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan keadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **3. Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Farida dan Hartono (2016:28) ada beberapa jenis-jenis dalam motivasi kerja, diantaranya yaitu:

#### **a. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

#### **b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)**

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar, mereka akan mendapatkan hukuman dan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah lewat kekuatan ketakutan.

### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:94) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja tidak akan tercapai dengan apa yang diharapkan jika tidak ada pengelolaan manajemen yang baik. Maka dari itu, perlu pengelolaan manajemen yang baik agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Didalam pencapaian tujuan organisasi hal tersebut sangat bergantung kepada bagaimana kinerja dari seorang karyawan. Jika kinerja dari karyawan baik, maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. Maka dari itu perlu menjaga kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari Bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Prawirosentono dalam Fauzi dan Nugroho (2020:1) *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Siagian dalam Fauzi dan Nugroho (2020:2) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan. Mangkunegara (2017:1) berpendapat kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:352) adalah :

- a. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
- b. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas, dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- c. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factor* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e. *Contextual situational factors* (faktorsituasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

## **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), diantaranya yaitu :

- a. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## 2.2. Penelitian terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa jurnal. Berikut beberapa penelitian terdahulu pada penelitian ini:

Alvin (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Departement Store Cabang BTW Bogor, dengan jumlah responden 50 orang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 71,0% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Hal ini berarti 71,0% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang BTW Bogor dengan hasil analisis nilai  $F_{hitung} (41,054) > \text{nilai } F_{tabel} (2,79)$ . Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung} (2,479) > (1,677)$  maka secara parsial variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang BTW Bogor.

Apriliyanti (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MI Iantussibyan (YASIBA) Bogor Tengah, dengan jumlah responden 30 orang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 80,9% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan. Hal ini berarti 80,9% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dengan analisis yaitu nilai  $F_{hitung} (41,909) >$

$F_{tabel}$  (2,980). Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (7,272) dan variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (3,070) dimana  $t_{tabel}$  (2,051) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru di MI Ianatussibyan (YASIBA) Bogor.

Irma (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jessindo Prakarsa, dengan responden 30 orang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 18,7% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Hal ini berarti 18,7% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serempak dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan analisis yaitu  $F_{hitung} = 3.226 > F_{tabel} = 2,70$ . Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (0,365) dan variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (0,703) dimana  $t_{tabel}$  (2,055) maka secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa. Adapun variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung}$  (2,079) dimana  $t_{tabel}$  (2,055) maka secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Jessindo Prakarsa. Adapun berikut adalah tabel dari Penelitian Terdahulu.

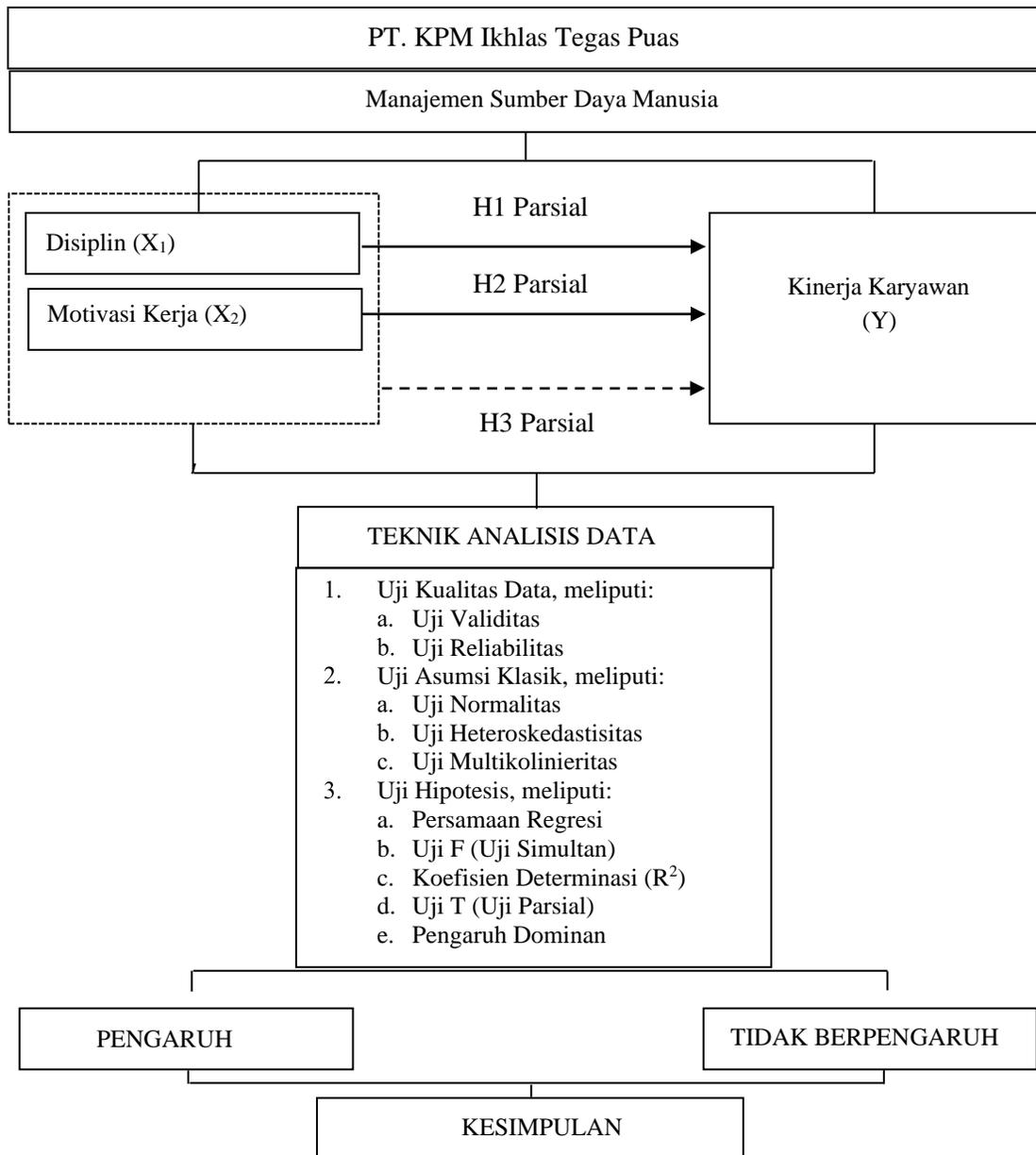
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
Alvin (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Cabang BTW Bogor	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 71,0%.</li> <li>2. Uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (<math>X_1</math>), Disiplin Kerja (<math>X_2</math>) dan Lingkungan Kerja (<math>X_3</math>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Uji t menunjukkan bahwa hanya variabel Motivasi Kerja (<math>X_1</math>) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja</li> </ol>
Astri Apriliayanti (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di MI Ianatusshibyan (YASIBA) Bogor Tengah	Motivasi, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien determinasi menunjukkan 80,9%</li> <li>2. Uji F menunjukkan bahwa Motivasi (<math>X_1</math>), Disiplin Kerja (<math>X_2</math>) dan Pelatihan (<math>X_3</math>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru</li> <li>3. Uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (<math>X_1</math>) dan Disiplin Kerja (<math>X_2</math>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.</li> </ol>
Irma (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jessindo Prakarsa	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 18,7%.</li> <li>2. Uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>), Motivasi Kerja (<math>X_2</math>) dan Disiplin Kerja (<math>X_3</math>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (<math>X_3</math>) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

Sumber : Penulis (2022)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Penulis (2022)

## 2.4. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

### 1. Hipotesis 1

Ho :  $\beta_1 = 0$ , berarti disiplin dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat.

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat.

### 2. Hipotesis 2

Ho :  $\beta_2 = 0$ , berarti disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$ , berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat.

### 3. Hipotesis 3

Ho :  $\beta_3 = 0$ , berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat.

Ha :  $\beta_3 \neq 0$ , berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KPM Ikhlas Tegas Puas Pusat.