

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh kesatuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dan Menurut Hasibuan (2017:10), bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

2.1.2. Motivasi Kerja Kerja

Motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hamali (2016:131) motivasi merupakan bagian dari sebab terjadinya suatu tindakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:141) motivasi merupakan suatu hal yang dapat membuat setiap

manusia terdorong untukbekerjadengan lebih giat. Dan menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2016:109) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu :

a. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2. Karakteristik Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi merupakan fenomena psikologis dimana terdapat dorongan dari dalam untuk mencapai sesuatu yang lebih baik, individu akan termotivasi dengan baik jika kinerja yang dicapai dan hubungan organisasi bersifat positif.
- b. Motivasi merupakan suatu proses yang berkesinambungan.
- c. Motivasi disebabkan karena nilai atau harapan yang dirasakan oleh individu.
- d. Individu akan termotivasi jika ada dorongan yang bersifat positif, misalnya mengacu insentif yang ditawarkan oleh organisasi untuk mencapai efisiensi.

3. Metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2016:149), menyatakan bahwa metode Motivasi Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: 1

a. Metode Langsung

Metode langsung merupakan Motivasi Kerja materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi Kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

b. Metode Tidak Langsung

Metode tidak langsung merupakan motivasi kerja yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Motivasi Kerja ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis,

Yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

b. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

c. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

d. Kebutuhan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan sadar dalam menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Ikhsani, (2017:9). menurut Disiplin merupakan dorongan bagi para karyawan untuk menaati sebuah peraturan yang sudah ditetapkan, dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta suasana yang kondusif.

Menurut Hasibun (2015:66), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi apabila melanggar.

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:115) Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.

b. Norma

Adalah peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan

c. Tanggungjawab

Adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (2015:2) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi

ekonomi. sedangkan menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dan menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kerja

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

b. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

c. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Jailani dan Safradi (2020). meneliti tentang “ Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang. Sampel penelitian ini sebanyak 84 responden, dengan Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda merupakan kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan uji T variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka R Square sebesar 0,814 menunjukkan bahwa 81,4 % persen dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 18, 6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja insentif, gaji dan lainnya.

Arsyka, dkk (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly di PT Summit Adyawinsa Indonesia. Diperoleh data dari penyebaran responden 209 Responden. Uji Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Summit Adyawinsa Indonesia. AdjustedR Square sebesar 0,547 menunjukkan bahwa 54,7 % persen dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 45,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja insentif, gaji dan lainnya.

Tusholihah (2019). meneliti tentang “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. CITUS Cabang Jawa Barat. Sampel penelitian ini sebanyak 39 responden, dengan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Uji T semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat. Angka R 0,841. menunjukkan bahwa 84,1 % persen dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 15,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja gaji dan lainnya.

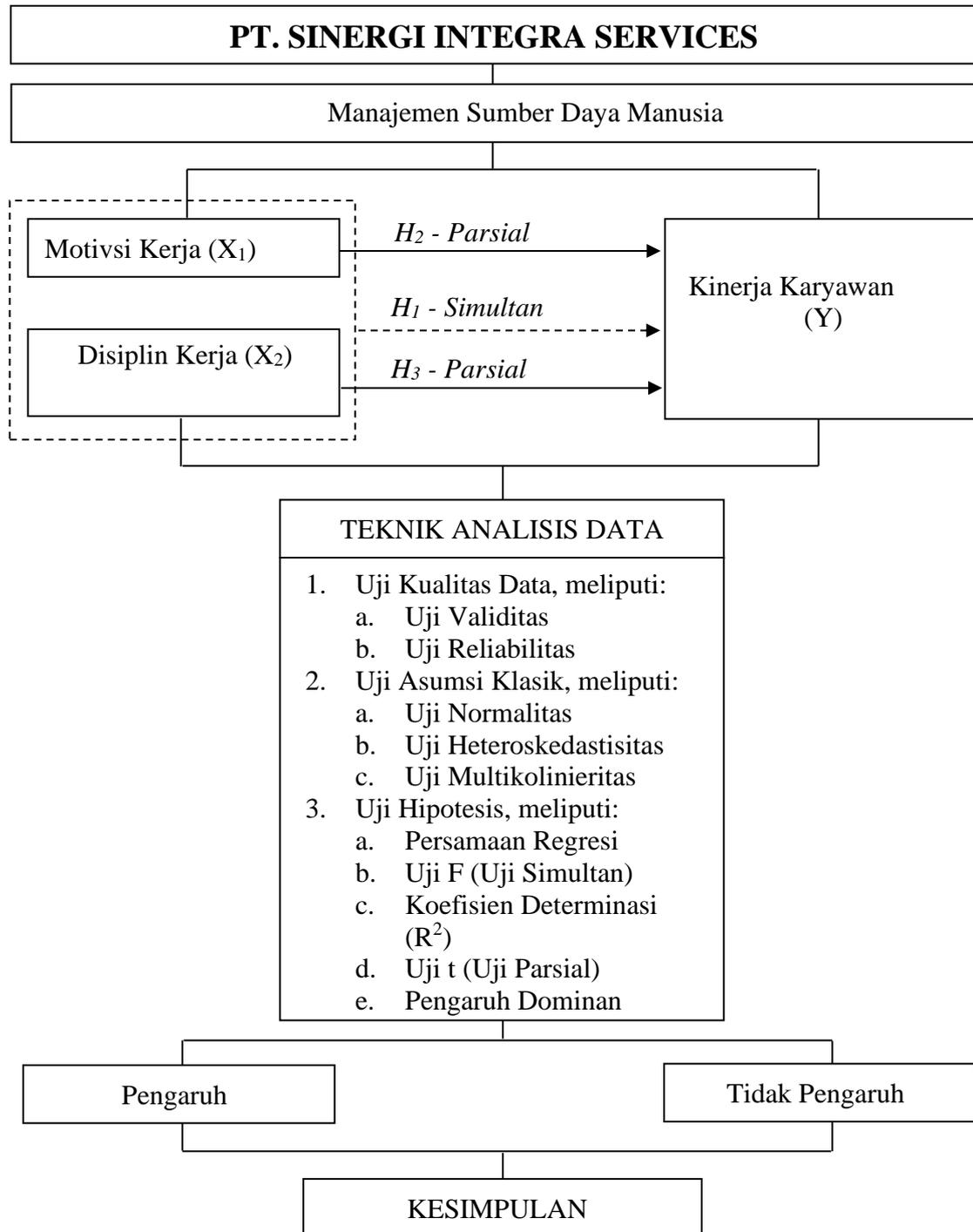
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Jailani dan Safradi (2020)	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Elang Perkasa Motor Padang	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 81,4 % 2. Uji F, Variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Arsyka, dkk (2022).	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia	Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 54,7 % 2. Uji F, Variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Tusholihah, dkk(2019).	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. CITUS Cabang Jawa Barat)	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 84,1 % 2. Uji F, Variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, Variabel disiplin kerja, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penulis (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

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

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ → berarti secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.

$H_a : \beta_i \neq 0$ → berarti secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ → berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.

$H_a : \beta_i \neq 0$ → berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ → berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.

$H_a : \beta_i \neq 0$ → berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.