

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sastrohadiwiryo dalam Farida (2024:1) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, pelatihan, pengaturan, pengembangan, dan manajemen elemen sumber daya manusia, terlepas dari status mereka sebagai pekerja, pekerja, atau pekerja, dengan semua tujuan untuk mencapai tingkat output dan efisiensi yang optimal sesuai dengan harapan individu bisnis, organisasi, perusahaan, institusi, dan organisasi. Mendefinisikan lain tentang manajemen sumber daya manusia menurut Farida (2024:1) merupakan suatu hal yang didalamnya mengatur berbagai kegiatan yang berhubungan dengan karyawan perusahaan baik karyawan dengan status buruh hingga pegawai tetap yang tujuannya untuk meraih hasil semaksimal mungkin dalam perusahaan maupun organisasi.

Menurut sumber dari lain manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hasibuan (2020:9). Sumber daya manusia menurut Samsudin (2019:21) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang melibatkan penggunaan, pengembangan, penilaian, peenyeediaan jasa kepada individu yang merupakan anggota atau perusahaan dari organisasi. Peran manajemen SDM dalam membangun kinerja perusahaan meliputi:

1. Pemikiran manajemen dalam merancang aturan sumber daya manusia untuk menjamin perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi.
2. Membangun strategi organisasi yang mempertimbangkan dampak sumber daya manusia.
3. Menangani berbagai masalah dan kondisi sulit dalam relasi antar karyawan.
4. Menyediakan sarana untuk pertukaran informasi antara karyawan dan pihak manajemen organisasi.
5. Berfungsi sebagai pelindung nilai-nilai standar sistem manajemen sumber daya manusia.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara konseptual terdapat 5 fungsi utama MSDM untuk mengatur, mengelola, dan pengendalian, antara lain:

1. Perencanaan SDM, Fungsi perencanaan kebutuhan SDM minimalnya terdapat:
 - a. Penyusunan rencana dan perkiraan permintaan tenaga kerja sementara maupun tenagakerja tetap.
 - b. Menentukan peran, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk organisasi.

2. Staffing

Setelah kebutuhan karyawan ditentukan, langkah berikutnya adalah mengisi posisi kosong. Terdapat tahap kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar.

3. Evaluasi kinerja

Organisasi akan menilai bagaimana kinerja pegawai selanjutnya pegawai yang dinilai baik akan mendapatkan penghargaan atas apa yang diraih. Perusahaan juga perlu menilai pekerja lain yang dirasa kurang dalam disiplin kerja dengan memberikan keputusan hingga sanksi. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku karyawan
 - b. Analisis dan mendorong perilaku karyawan
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, Perhatikan MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:
- a. Penetapan, perancangan, dan pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.
 - b. Perbaikan standar lingkungan kerja, melalui kegiatan peningkatan efisiensi bekerja.
 - c. Memperbaiki kondisi fisik tempat kerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan.
5. Meningkatkan efektifitas hubungan kerja.

Setelah kebutuhan karyawan dipenuhi, perusahaan kemudian memberikan pekerjaanya kepada karyawannya dengan fasilitas tambahan. Terdapat tiga tugas utama yang dapat dilakukan untuk memberikan contoh relasi kerja yang baik yaitu:

- a. Menghargai hak-hak pekerja.
- b. Mendiskusikan dan menetapkan standar untuk penyampaian keluhan pekerjaan.
- c. Melakukan penelitian tentang aktivitas MSDM. Perusahaan harus bijaksana dan teliti dalam menangani masalah agar karyawannya tidak tersinggung.

2. Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses penyusunan terarah yang mengaitkan kebutuhan sumber dengan rencana dan tujuan perusahaan. Perencanaan dalam SDM berguna untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga kinerja perusahaan tidak menurun.

Fungsi Perencanaan SDM yaitu membuat perencanaan strategis supaya bisa mendapat dan memelihara kualifikasi sumber daya manusia yang telah standard nya telah ditentukan perusahaan. Proses perencanaan SDM yaitu:

1. Mengenali Ketersediaan Tenaga Kerja Saat Ini.
2. Menghitung Kebutuhan SDM di Masa Mendatang.
3. Menentukan proyeksi Permintaan SDM.
4. Merancang Strategi dan pelaksanaan perekrutan pegawai

2.1.2. Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. Kepemimpinan merupakan pengaruh sosial proses di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela dari karyawan untuk mencapai tujuannya sebagai organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah tujuan organisasi, sehingga kepemimpinan mempengaruhi reputasi organisasi (Suwatno, 2021:5). Menurut penjelasan ini, kepemimpinan mencakup penerapan pengaruh, dan setiap hubungan dapat melibatkan pemimpin dalam proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan komunikasi memengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, serta

kepemimpinan yang memfokuskan mencapai tujuan. Untuk menjadi Pemimpin yang efektif, harus berhubungan dengan tujuan organisasi, individu dan kelompok.

Kepemimpinan merupakan proses membangkitkan usaha bersama yang berlangsung dengan adanya timbal balik yang aktif antar beberapa individu, sehingga dengan usaha ini tujuan yang digunakan dapat tercapai. Kepemimpinan merupakan hasil dari pengaruh dari satu arah, karena pemimpin memiliki sifat dan kualitas tertentu yang membedakan mereka dari pengikut (Dipa & Tedy, 2021:19).

Kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama sebagai tim kepemimpinannya tujuan tertentu (Samsudin, 2019:287). kepemimpinan merupakan suatu keahlian mempengaruhi individu, kelompok mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah keterampilan seseorang dalam mengamati dan mempengaruhi bawahannya sehingga mereka bersedia bertindak, bertindak dan bekerja dengan sungguh- sungguh sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, melalui kepemimpinan dapat dibentuk suatu upaya untuk mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan mengerahkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien sepanjang proses pengelolaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Khair (2019:9).

terdapat tiga Teori kepemimpinan yang merupakan *grand theory* kepemimpinan menurut Hasibuan (2022:226) yaitu:

1. Teori sifat

Menurut Teori ini, keberadaan seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang diwariskan. Teori ini juga sering disebut sebagai teori keterampilan karena berasumsi bahwa pemimpin dilahirkan, bukan dibuat.

2. Teori perilaku

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan antar manusia, bukan sebagai sifat atau karakteristik seorang karena itu keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan seluruh anggotanya .

memperhatikan perilaku pemimpin sebagai tindakan dan respon kelompok yang dipimpinnya sebagai reaksi.

3. Teori situasi

Teori mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Menurut perspektif ini, hanya pemimpin yang memahami situasi dan kebutuhan organisasinya yang dapat menjadi pemimpin yang baik, menurut Badeni (2013:131) dalam Gusroni (2021) meliputi lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Tantang prosesnya

Kecuali Tuhan Yang Maha Tinggi, semua yang ada di dunia ini sedang mengalami perubahan, Filosofi Aristoteles mengatakan segala sesuatu mengalir, persaingan bisnis berubah, ilmu pengetahuan dan teknologi pun ikut berubah, sehingga perlu direspon dengan cepat dan tepat. Untuk itu, kita harus melakukan perubahan pengetahuan, proses dan metode pelaksanaan tugas menjadi lebih baik dan efektif melalui inovasi dan kreativitas. Dalam organisasi di satu sisi seringkali terdapat kelompok yang tidak mau mengikuti perkembangan zaman, ada kelompok masyarakat yang masih ingin mempertahankan pola lama, di sisi lain diperlukan adanya tuntutan perubahan dalam berbagai aspek, misalnya pola kerja, sikap dan keterampilan. Oleh karena itu para pemimpin harus berusaha mempengaruhi perubahan dengan cara yang benar.

2. Menyelaraskan visi dan misi

Kesamaan visi, misi dan tujuan sangat diperlukan dalam mengarahkan perilaku seluruh anggota. Berkaitan dengan hal tersebut, tugas pemimpin adalah mampu membangun visi yang dapat dipahami oleh seluruh anggota, sehingga menjadi berkomitmen terhadap visi tersebut itu. Agar komitmen anggota terjadi, pemimpin harus:

- a. memiliki visi organisasi yang rasional (berdasarkan teori, hasil penelitian dan proses pencapaian yang sesuai), dan relevan dengan harapan masa depan.
- b. mengkomunikasikan visi dengan komitmen dan antusiasme yang tinggi.
- c. berjuang untuk visi yang dapat diterima oleh semua anggota.

3. Pemberdayaan anggota melalui tim kerja yang kooperatif

Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penataan organisasi secara cermat. Sehingga tercipta kemandirian positif, interaksi promosi tatap muka, akuntabilitas individu, keterampilan sosial dan pemrosesan kelompok.

4. Berikan contoh

Seperti konsep kepemimpinan Kihajardewantoro dimana pemimpin harus ada bisa dicontoh perilakunya dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan.

5. Membangkitkan jiwa untuk terus memperbaiki keahlian konseptual, teknis dan keahlian interpersonal. Sedangkan menurut Fahmi (2018:73) ada 8 tipe pemimpin yaitu:

1. Pemimpin Kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe *Paternalistis* bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe *Militeristis* banyak menggunakan sistem komando, sistem perintah, banyak digunakan dari atasan ke bawahan sangat otoriter, menuntut bawahan agar selalu patuh.
4. Tipe Otokratis berdasarkan pada paksaan yang patuh dan kekuasaan yang harus dipatuhi.
5. Tipe *Laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe Populistik ini mampu menjadi pemimpin rakyat, dan berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin Administratif Tipe Pemimpin yang dapat melaksanakan tugas administratif secara efektif.
8. Tipe pemimpin Demokratis berpusat pada manusia dan menawarkan.

2. **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari lebih mudah dikenali ketika melihat masyarakat modern yang sudah maju, di mana ada spesialis yang memiliki kemampuan tertentu. Menurut Hasibuan (2002:172) dalam Lail (2023:20) ada empat jenis gaya kepemimpinan yang dianggap paling sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan masukan dan konsep saran, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai ketika kepemimpinan dilakukan secara persuasif, menghasilkan kerja sama yang sesuai meningkatkan loyalitas para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan untuk merasa seperti mereka adalah bagian dari perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan membantu kemampuan bawahan mengambil keputusan baik, sehingga pemimpin selalu mendorong bawahan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah seseorang pemimpin yang mendelagasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap, oleh karena itu, bawahan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas dan leluasa dalam melakukan pekerjaannya, pemimpin sepenuhnya mengandalkan bawahannya untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas.

4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Johansen (2009:17) dalam Lail (2023:21) menunjukkan bahwa kepemimpinan dipengaruhi, diantaranya:

1. Kepribadian pengalaman sebelumnya, latar belakang, harapan, dan kepribadian pemimpin memengaruhi keefektifan kepemimpinannya, selain gaya kepemimpinan yang dipilih.
2. Karakteristik Gaya kepemimpinan dan kualitas pemimpin sangat dipengaruhi oleh sifat pemimpin yang dipilih.
3. Karakteristik tingkat keberhasilan seorang manajer dipengaruhi secara signifikan oleh sifat-sifat dan gaya kepemimpinan yang mereka gunakan.

4. Persyaratan tugas berdampak pada manajer.
5. Suasana organisasi dan kebijakan faktor ini berdampak pada harapan anggota dan tindakan mereka, serta gaya kepemimpinan manajer yang dipilih.
6. Perilaku dan harapan rekan kerja manajer adalah sumber inspirasi penting setiap rekan kerja memiliki dampak yang signifikan.

4. Fungsi Kepemimpinan

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektifitas kepemimpinan seseorang kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagan (2018) sebagai berikut:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikatoryang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Kepemimpinan bertanggung jawab untuk mendorong, membimbing, dan mendampingi, menciptakan dan memberikan atau membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun jaringan komunikasi yang efektif, memberikan supervisi dan pengawasan yang efektif, serta membawa para pengikutnya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan waktu dan rencana yang tepat.

5. Pengukuran kepemimpinan

Menurut Kartono (2013) dalam Lail (2023:22), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil

Keputusan pendekatan sistematis terhadap fakta alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang, berdasarkan perhitungan, dianggap paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Ketika seseorang memiliki kemampuan memotivasi diri mereka sendiri, mereka dapat mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu kemampuannya (dalam bentuk keahlian) sumber daya dan waktunya untuk menjalankan berbagai tugas dan

memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan pesan, ide, atau pikiran dengan baik kepada orang lain secara lisan atau tidak langsung disebut kemampuan komunikasi.

3. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pemimpin harus ingin membuat orang lain mengikuti keinginan mereka dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari tegas hingga meminta, atau bahkan dengan baik.

4. Tanggung Jawab

Pemimpin harus bertanggung jawab kepada karyawannya, tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk menanggung, memikul tanggung jawab, atau menanggung semua akibatnya. Kemampuan mengendalikan emosional

5. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih keberhasilan hidup.

Menurut Kompri (2018) dalam Lail (2023) indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan adanya pengaruh yaitu berupa keteladanan, kewibawaan, dan kecakapan dari pimpinan.
2. Memperoleh informasi yang baik yang diterima oleh bawahannya sehingga bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tujuan organisasi.
3. Pengambilan keputusan.
4. Seorang pimpinan harus bisa memotivasi bawahannya dengan memberikan penghargaan sehingga mereka merasa termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan ikhlas, antusias dan senang hati

Menurut Kiswanto (2010:81) dalam Lail (2023), indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
2. Kepribadian merupakan sikap yang tegas, berani, dan agresif yang

ditunjukkan

oleh seorang pemimpin saat memberikan instruksi dalam melaksanakan tugasnya.

3. Pengalaman adalah ketika pimpinan memberikan masukan dan petunjuk kepada

pekerjaan untuk menunjukkan kinerja yang baik.

4. ReIntelektual adalah kemampuan kognitif pimpinan untuk berkomunikasi.

2.1.3. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sikap rela sepenuhnya untuk mentaati segala aturan dan normayang ada dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab apapun. Bagaimana,sikap disiplin merupakan sifat tertanam pada prinsip seseorang, artinya sikap disiplin bisa dipelajari hal naluriah yang begitu saja didapatkan. Jadi tidak ada kata terlambat untuk mulai bersikap disiplin pada bentuk aktivitas apapun. Karena sifatnya yang mendasar pada diri seseorang, membuat sikap disiplin juga bisa berarti luas pada setiap fenomena dimuka bumi.

Menurut Indiyati (2021) Kedisiplinan merupakan perilaku bagaimana karyawan menyediakan secara sukarela untuk taat sesuatu dengan aturan organisasi memenuhi tanggung jawab dan tidak melanggarnya. Pernyataan tersebut juga dinyatakan oleh Siregar dkk.(2022) bahwa kedisiplinan mencakup aturan, prinsip dan tindakan yang dapat dipengaruhi oleh tingkah laku individu atau kelompok yang diatur dalam perusahaan.

Disiplin merupakan upaya untuk menghindari pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama saat melakukan kegiatan.Disiplin merupakan alat seorang manajer yang digunakan untuk bekerja sama dengan karyawannya. Tujuannya adalah untuk menekankan perubahan karyawan dengan meningkatkan kesadaran mereka untuk mematuhi standar sosial dan peraturan perusahaan. Jika mengabaikan aturan perusahaan, mereka dianggap memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, karyawan menunjukan disiplin kerja yang baik jika mereka mematuhi peraturan perusahaan (Partikaet *al*, 2020).

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, serta mampu melakukan dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi apabila melanggar wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Guntur,2000) dalam Lail (2023). Menurut Hasibuan (2020:193), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua undang-undang perusahaan dan standar sosial sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Muhyadin (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan aturan dengan tidak melanggar aturan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah ketika karyawan selalu tiba di tempat kerja tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku saat mengerjakan semua tugas pada hakikatnya, menurut beberapa pendapat para ahli di atas tentang disiplin kerja, kedisiplinan adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan kedisiplinan adalah untuk menekankan masalah sekecil mungkin dan mencegah kesalahan yang mungkin terjadi.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, jika suatu organisasi tidak menerapkan disiplin itu akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin. Namun, jika organisasi menerapkan disiplin harus mengikuti peraturan, tidak peduli apapun.

Menurut Ernawati (2016) dalam Nugroho (2021) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sikap mental (mental *attitude*)
- b. Pemahaman yang kuat tentang sistem peraturan perilaku, norma, standar, dan kriteria yang serupa.
- c. Sikap Kelakuan yang wajar menunjukkan komitmen untuk mengikuti segala sesuatu dengan hati-hati dan teratur.

Upaya yang paling penting untuk mencapai tujuan adalah kedisiplinan. Hasil kerja yang baik berasal dari karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan juga mematuhi peraturan perusahaan.

2.1.4. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya bertujuan utama untuk meningkatkan kontribusi para tenaga kerja terhadap kesuksesan perusahaan, dengan fokus pada peningkatan produktivitas. Kinerja unggul yang ditunjukkan oleh tim karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan perusahaan, dimana semakin tinggi tingkat kinerja, semakin besar prestasi yang dapat dicapai. Teori kinerja, seperti yang diungkapkan Baron dalam Fahmi (2016:12). Mereka mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang berhasil dicapai oleh organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama suatu periode waktu tertentu. Kasmir (2016:182) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

Mangkunegara (2016:67) dalam Nugroho (2023) menyatakan jika tenaga kerja mencakup secara kuantitas dan kualitas yang berhasil dicapai oleh seorang tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin dan Russel (2016) konsep kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan fungsi pekerjaan khusus penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Mangkunegara (2016) dalam Farida (2024:46), Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab.

Menurut Edison (2016) dalam Farida (2024:46), Kinerja merupakan dihasilkan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu, apakah itu berorientasi keuntungan atau tidak. Berdasarkan beberapa definisi yang ada di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pencapaian kinerja pegawai atau prestasi kinerja berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai merupakan hasil dari tanggung jawab pegawai selama satu periode waktu tertentu. Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang bersifat (*profit oriented*) dan (*non profit oriented*), yang

ditetapkan sebagai tujuan bersama.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016: 189-193) dalam Farida (2024:24) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerja:

1. Keahlian serta kemampuan

Merupakan ketrampilan atau skill yang dimiliki oleh individu dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keahlian dan kemampuannya, individu tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan akurat dan mematuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja adalah rencana pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya, jika pekerjaan memiliki rancangan dengan baik pasti akan lebih mudah untuk menyelesaikannya.

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian atau sifat seseorang setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh sepenuhnya bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya untuk melakukan pekerjaannya, karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk melakukan tugas yang diberikannya, seorang pemimpin bertindak dengan cara yang baik sebagai pemimpin.

7. Gaya kepemimpinan ialah gaya atau sikap seseorang pemimpin.

8. Budaya organisasi

Adalah serangkaian yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur aspek-aspek

yang berlaku secara umum dan diharapkan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan kerja

Adalah rasa kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Apabila seorang tenaga kerja merasakan kegembiraan atau kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung mencapai kesuksesan.

10. Lingkungan kerja di sekitar

Merujuk pada kondisi atau atmosfer yang ada di lokasi tempat bekerja. Ini melibatkan aspek-aspek seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi interpersonal antara rekan kerja. Jika lingkungan kerja mampu menciptakan kenyamanan serta ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan atau ketenangan.

Disiplin Kerja Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu. Hal ini didukung menurut Widodo (2015) sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik.
2. Fasilitas dan sumber daya pendukung termasuk yang terkait dengan lingkungan kerja (keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas produksi, dan teknologi) dan yang terkait dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini S, dkk, (2018) yaitu:

1. Beban Kerja

Frekuensi aktivitas rata-rata dari setiap pekerjaan selama periode tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja

Dari pendapat para ahli mengenai faktor-faktor tersebut peneliti menyimpulkan bahwa unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor keahlian,

pengetahuan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kepribadian, motivasi kerja, rancangan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, faktor kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai dan salah satunya faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan pegawai dalam mencapai prestasi kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independen, lokasi penelitian, jumlah responded yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini:

Silmiyatussyiva (2023) melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Rini Berkah Lestari. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Analisis regresi linier adalah model analisis data yang digunakan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kedisiplinan memengaruhi 93,1% kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rini Berkah Lestari. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Rini Berkah Lestari.

Beta dan Subandrio (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Thamrin Brothers Bengkulu. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 20 orang. Model Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 73,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Bengkulu. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Bengkulu.

Juniarta, Kristina, Grace dan Rafida (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PHokinda Citralestari Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 52,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hokinda Citralestari Medan. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada PT.Hokinda Citralestari Medan.

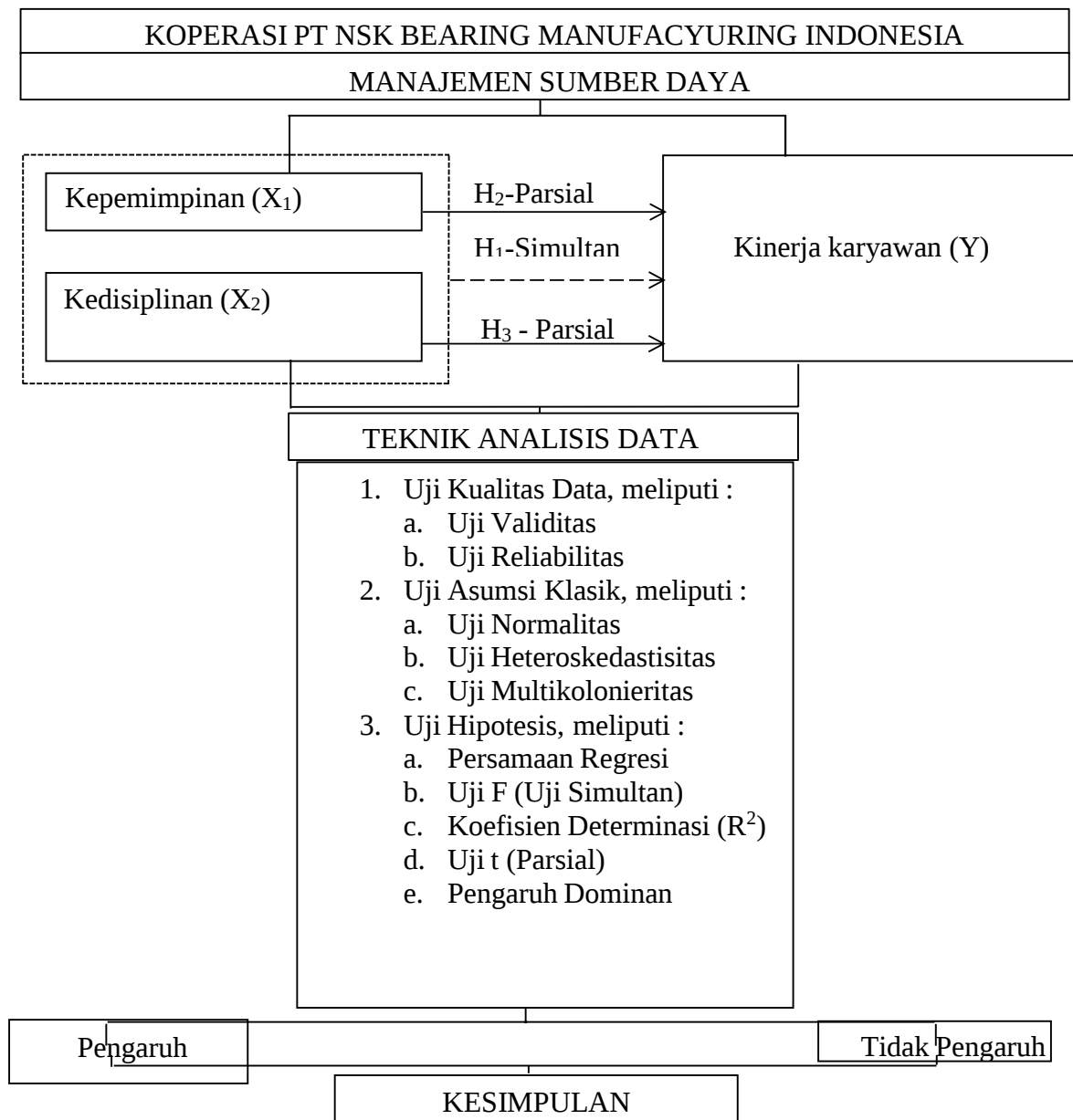
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Silmiyatussyiva (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rini Berkah Lestari	Kepemimpinan Kompensasi Kedisiplinan Kinerja karyawan	Analisi Regresi Berganda	1. Uji regresi 73,8% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Betaan Subandrio (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Bengkulu	Kepemimpinan Motivasi Kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 73,8 2. Uji F semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Juniarta, Kristina, Grace dan Rafida (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hokinda Citralestari Medan	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kinerja Karyawan	Analisi Regresi Linier Berganda	1. Uji Regresi 52,6 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dalam Sugiyono (2019:95). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam peneliti.



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 dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi PT NSK Manufacturing Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan kepemimpinan, dan kedisiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi PT NSK Manufacturing Indonesia.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial persepsi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi PT NSK Manufacturing Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial persepsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi PT NSK Manufacturing Indonesia.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi PT NSK Manufacturing Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi PT NSK Manufacturing Indonesia.