

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Menurut Hasibuan (2017:10), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam organisasi perusahaan, hal tersebut dapat dilakukan demi terwujudnya visi, misi, dan tujuan perusahaan.. Menurut Hasibuan (2017:14) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menerapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pension, perberhentian, dan pesangonnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi, kepentingan social, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

- a. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan social adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang minimum mungkin terhadap organisasi.
- b. Tujuan yang berorientasi memenuhi kubutuhan organisasi adalah tujuan yang diarahkan untuk menongkatkan efektivitas organisasi.
- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dalam menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebih daripada semestinya.
- d. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangan terhadap organisasi.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusi

Hasibuan (2017:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua meliputi :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi secara karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensansi

Kompensansi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah punya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut Hasibuan (2017:169), Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagian hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap yang sering

diterapkan dari seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sedangkan menurut Kartono (2017:34), gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadaran dan suka rela dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Macam-macam Gaya kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:171), ada empat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Memberitahu

Gaya kepemimpinan ini cocok diaplikasikan kepada karyawan yang tidak berani memikul tanggung jawab yang memiliki perilaku tugasnya di atas rata-rata dan pelaku hubungannya dibawah rata-rata. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan intruksi khusus pada mensupervisi ketat kinerja para pengikutnya. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah;

- a. Memberikan petunjuk secara jelas dan rinci mengenai tugas yang harus dikerjakan pada karyawan
- b. Mendefinisikan secara operasional peran pengikut.
- c. Komunikasi sebagian besar satu arah.
- d. Pemimpin yang membuat keputusan.
- e. Supervisi ketat dan meminta pertanggungjawaban pengikut.
- f. Intruksi secara bertingkat.

b. Gaya Kepemimpinan Menjual

Gaya kepemimpinan ini terbentuk dari perilaku tugas dan perilaku hubungan diatas rata-rata. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin menjelaskan keputusan dan memberikan peluang untuk menjelaskan klarifikasi tugas kepada para pengikut. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah;

- a. Menyediakan petunjuk mengenai siapa, apa, dimana, bagaimana, dan mengapa mengenai tugas atau perintah yang harus dilakukan para pengikut.

- b. Pemimpin membuat keputusan dan menjelaskan keputusan serta memungkinkan, peluang untuk klarifikasi.
 - c. Menjelaskan peran para pengikut.
 - d. Mengajukan pertanyaan untuk mengidentifikasi level kemampuan
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipasi
- Gaya kepemimpinan ini mempunyai karakteristik perilaku hubungan diatas rata-rata dan perilaku tugasnya diatas rata-rata. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin memberitahu ide-ide kepada para pengikutnya dan memfasilitasi pembuatan keputusan kepada para pengikutnya. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah;
- a. Membagi tanggung jawab untuk membuat keputusan dengan para pengikutnya.
 - b. Memfokuskan kegiatan untuk mencapai hasil.
 - c. Mengikut sertakan karyawan dalam konsekuensi tugas untuk meningkatkan komitmen dan motivasi.
 - d. Menggabungkan dan pembuatan keputusan pemimpin dan karyawan.
 - e. Menentukan langkah-langkah berikutnya.
 - f. Memberikan dorongan dan dukungan.
 - g. Mendorong dan memberikan masukan.
 - h. Secara aktif mendengarkan apa yang dikemukakan para karyawan.
- d. Gaya Kepemimpinan Delegasi
- Pemimpinan mendelegasikan perilaku tugas dan perilaku hubungan dibawah rata-rata. Pada gaya kepemimpinan delegasi pemimpin memberikan tanggung jawab dan pembuatan keputusan serta pelaksanaan aktifitas kepada para pengikutnya. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini adalah;
- a. Mendengar untuk mengavaluasi perkembangan.
 - b. Mendelegasikan tugas dan aktivitas.
 - c. Pengikut membuat keputusan.
 - d. Mendorong kebebasan untuk mengambil risiko.
 - e. Supervisi longgar.
 - f. Memonior aktivitas.

- g. Memperkuat hasil.
- h. Selalu mudah dihubungi.

3. Teori Kepribadian Prilaku Pemimpin

Adapun aspek perilaku kepemimpinan, yaitu pertama fungsi kepemimpinan adalah fungsi yang berorientasi tugas, dan kedua fungsi kepemimpinan adalah fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial). Ada beberapa tugas pemimpin sebagai berikut :

- a. Peranan yang bersifat interpersonal.
Seorang pemimpin dalam organisasinya adalah simbol akan keberadaan organisasi, tanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- b. Peranan yang bersifat informasional.
Maksudnya ialah seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pembeli, penerima, dan menganalisis informasi.
- c. Peranan pengambilan keputusan.
Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:34), menyatakan sebagai berikut :

- a. Sifat
Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat.
- b. kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
- c. Temperamen

Tempramen adalah gaya pemimpin dan cara khasnya memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan. Keberanian.

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh karakteristik.

2.1.3. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh terhadap setiap individu yang dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu tidak terlihat atau Nampak yang memberikan dorongan seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2018:23), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93), Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Suatu keberhasilan pada organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan yang dapat mendatangkan hasil dan manfaat pada sumber daya manusia. Hal ini sangat penting untuk disadari, adanya kebutuhan untuk dapat menciptakan prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dapat diberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan, agar karyawan tersebut termotivasi atau memiliki semangat yang kuat dalam mengerjakan tugas yang sesuai dalam pekerjaannya.

Dari pengertian motivasi menurut beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu hasrat dalam diri seseorang atau dorongan dari orang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan yang bermanfaat baik bagi individu maupun bagi organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan,

2. Teori Motivasi

1) Teori hirarki kebutuhan maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94), membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga kebutuhan yang paling besar.
- 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 dan 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) Teori David McClelland

teori McClelland menurut Mangkunegara (2017:325), mengatakan 3 poin yaitu:

a. Motivasi berprestasi

motivasi berprestasi tercemin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang.

b. Motivasi berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi

c. Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018:24), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan yang mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

4. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

a. Balas jasa

segala sesuatu yang terbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilihatkan pada organisasi.

b. Kondisi Kerja

kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik

c. Fasilitas Kerja

segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi Kerja

hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.1.4. Displin Kerja

1. Pengertian Displin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain :

Menurut Hasibuan (2017:193), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawabannya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Afandi (2018:12), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2. Macam-macam Dislip Kerja

Menurut Afandi (2018:18-19), macam-macam disiplin keja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin preventif

Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standard an peraturan yang telah ditetapkan

b. Disiplin korektif

Adalah disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan

c. Disiplin progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Mangkunegara (2017:129), ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

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

b. Disiplin Korektif

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

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplin karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, jadi kedisiplinan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukum

Berat atau ringannya sanksi hukum yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui pemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018:20-21), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kompensasi
- c. Faktor penghargaan
- d. Faktor kemampuan
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan
- g. Faktor lingkungan
- h. Faktor sanksi hukum

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan perusahaan.

- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat bermanfaat dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

2.1.5. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya, dengan mengembangkan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri, dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018:84), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja sebagai fungsi-fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai

kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapat nilai positif dan program kerja pegawai tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Afandi (2018:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuinya agar tujuan tercapai.

3. Indikator-indikator Kinerja

Mangkunegara (2017:75), indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja.
Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja.
Kuantitas kerja adalah jumlah yang diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendala kerja.
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam bekerja.
- d. Sikap kerja.
Sikap kerja yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerja seta kerja sama.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki perbedaan seperti penggunaan variabel independen, lokasi peneliti, waktu peneliti, serta jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Dien (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Bogor 3. Untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 sama dengan jumlah dalam populasi tersebut. Untuk teknik analisis penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjuk koefisien determinasi an bahwa 57,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan untuk uji persial hanya variabel gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Adira Finance Cabang Bogor 3

Beby (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Idah Jaya – Binjai. Untuk sampel yang digunakan sebanyak 42 orang sama dengan jumlah populasi tersebut. Untuk teknik analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 76,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan uji secara persial variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja PT. Mewah Idah Jaya – Binjai.

Cahya (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Shafa Marwa Grop. Untuk sampel yang digunakan 43 orang sama dengan jumlah populasi tersebut. Untuk teknik analisis

penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 13,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja Shafa Marwa Grup dan untuk uji persial kedua variabel gaya kepemimpinan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Shafa Marwa Grup.

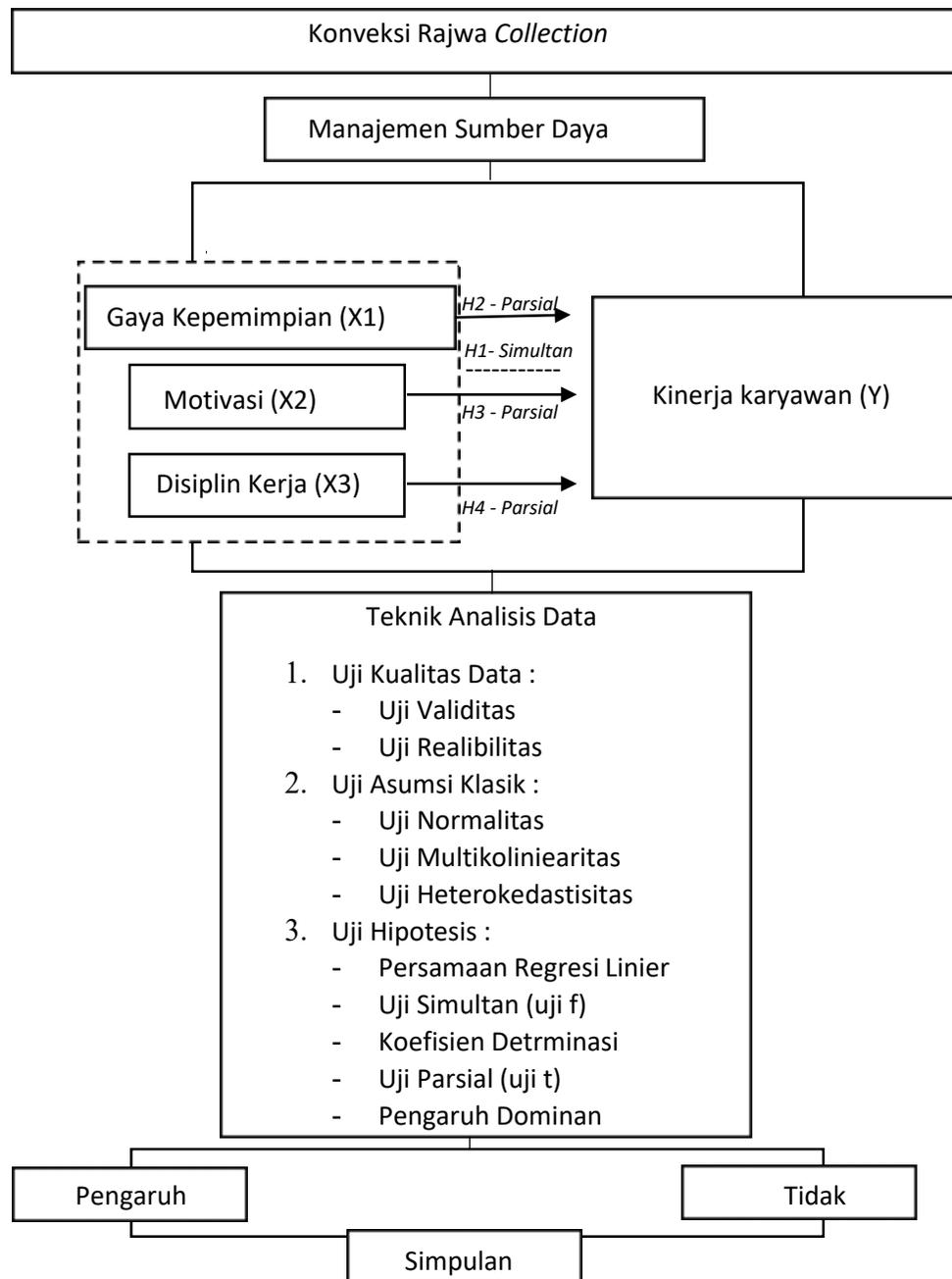
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Dien (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Bogor 3	Gaya Kepemimpinan Motivasi Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Koefisien determinasi 57,9% Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja laryawan Uji t, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Beby (2019)	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai	Disiplin kerja Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Koefisien determinasi 76,9% Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Uji t, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karywan
Cahya (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Shafa Marwa Grup	Gaya kepemimpinan Motivasi kompensansi	Analisis Regresi Linear Berganda	Koefisien determinasi 13,9% Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Uji t, variabel gaya kepemimpinan, kompensansi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Sumber : Peneliti (2022)

2.3. Karangka Konseptual

Berdasarkan konseptual, maka dapat disusun paradigim penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.3. Karangka Konseptul

Sumber : penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 $H_0 : \beta_i = 0$,

Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

$$H_1 : \beta_i \neq 0,$$

Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

2. Hipotesis 2 $H_0 : \beta_1 = 0$,

Berarti secara parsial gaya kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0,$$

Berarti secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadapkepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

3. Hipotesis 3 $H_0 : \beta_2 = 0$,

Berarti secara parsial motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

$$H_1 : \beta_2 \neq 0,$$

Berarti secara parsial motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

4. Hipotesis 4 $H_0 : \beta_3 = 0$,

Berarti secara parsial disiplin, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.

$$H_1 : \beta_3 \neq 0,$$

Berarti secara persial disipkin, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Konveksi Rajwa *Collection*.