

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangat penting untuk berbagai jenis bisnis, baik itu yang bersifat profit maupun non-profit. Produksi barang, jasa, dan informasi adalah salah satu contoh operasi organisasi. Dalam kasus ini, 5-M terdiri dari manusia (*man*), uang (*money*), peralatan (*mechine*), bahan-bahan (*material*), dan sistem operasi (*method*) (Ida & Wayan, 2024:1)

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling penting. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus aktif, mahir, dan profesional. Sumber daya manusia dapat terdiri dari pimpinan dan karyawan, yang masing-masing berkontribusi pada struktur atau bagan kerja operasi perusahaan dari atas sampai bawah. Dengan bantuan sumber daya manusia, kegiatan operasional produksi, keuangan, dan pemasaran dapat dikendalikan untuk meningkatkan citra perusahaan di pasar dan memperoleh keuntungan untuk mencapai kemakmuran bersama (Rusdiana, 2014).

Menurut Dewi dkk (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk mengatasi berbagai masalah yang terkait dengan karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya sehingga dapat membantu tujuan organisasi atau perusahaan dicapai.

Melihat dari fenomena di atas maka kita dapat mengatakan bahwa organisasi modern membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk mengambil keputusan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi organisasi, jadi penguasaan teknologi akan sia-sia (Winata 2021:4-5)

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2020) umumnya setuju bahwa dalam mengelola sumber daya manusia melalui proses manajemen, diperlukan lima tugas penting seperti: Perencanaan/*Planning*, Pengorganisasian/*Organizing*, Staf/Staffing, Memimpin/*Leading*, Pengendalian/*Controlling*.

Fungsi-fungsi ini secara keseluruhan menunjukkan proses manajemen. Ini adalah beberapa tugas khusus yang diperlukan untuk setiap peran:

- a. Perencanaan. Tujuan dan standar ditetapkan, aturan dan proses dikembangkan, dan rencana serta proyeksi dikembangkan.
- b. Pengorganisasian. Menetapkan tugas-tugas tertentu untuk setiap karyawan, membuat department, mendistribusikan wewenang kepada karyawan, membangun otoritas dan saluran komunikasi mengelola kegiatan karyawan
- c. Staf/Kepegawaian. Memutuskan siapa yang harus dipekerjakan, merekrut karyawan potensial, memilih karyawan, meninjau kinerja, melatih karyawan, pengembangan dan pelatihan karyawan
- d. Memimpin. Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral, memotivasi karyawan
- e. Mengontrol. Menetapkan kuota untuk penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan tolok ukur ini, sesuai kebutuhan, mengambil tindakan korektif

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud disini adalah proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edi Winata (2021: 5-6) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu :

1. Tujuan Organisasional
 untuk menentukan apakah manajemen sumber daya manusia (MSDM) ada dan bagaimana ia berkontribusi pada pencapaian dan perolehan tujuan organisasi. Secara legal, organisasi memiliki departemen sumber daya manusia untuk membantu manajer. Namun, seluruh manajer bagian bertanggung jawab atas kinerja pekerja di bagian mereka masing-masing.
2. Tujuan Fungsional
 Mengenai tujuan fungsional adalah untuk Menjaga dan mempertahankan andil departemen yang disesuaikan dengan tingkat dan kepentingan organisasi adalah tujuan fungsional. Jika manajemen SDM tidak memenuhi standar organisasi, SDM tidak memiliki nilai.
3. Tujuan Sosial
 Secara etis dan sosial, tujuan sosial ini adalah untuk mengatasi kebutuhan,

tantangan, dan kebutuhan masyarakat dengan bekerja sama dan mengurangi dampak kerja sama terhadap organisasi. Hal-hal seperti ini terjadi karena organisasi tidak memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk kepentingan masyarakat.

4. Tujuan Personal

Membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, paling tidak tujuan yang dapat meningkatkan andil pribadi mereka bagi organisasi. Jika pekerja harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi, tujuan pribadi mereka harus dipertimbangkan. Performa dan kepuasan karyawan dapat menurun jika tujuan personal tidak dipertimbangkan oleh organisasi. Jika ini terjadi, ada kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkan organisasi.

2.1.2. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang sangat disiplin akan bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan mereka. Salah satu tujuan dari penerapan disiplin kerja di perusahaan adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan perusahaan akan dengan sukarela dan bebas mengikuti semua tata tertib yang berlaku. Harimbi&Andronicus (2022).

Disiplin mencakup ketaatan dan penghormatan terhadap peraturan perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin juga terkait dengan sanksi yang diberikan jika seseorang melanggar peraturan. Karena itu, disiplin sangat penting dalam kehidupan sehari-hari agar tidak melakukan pelanggaran. Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli ialah sebagai berikut :

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu 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.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin

ini menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kepekaan seseorang terhadap peraturan yang berlaku serta sebuah sikap yang dapat menunjukkan atas ketaatan dalam peraturan yang dibuat oleh perusahaan demi kelancaran sebuah tujuan yang ada didalam perusahaan.

2. Faktor-faktor Disiplin

Menurut Sitorus (2020:27-28) Terdapat faktor-faktor yang dapat memepengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin antara lain:

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

3. Jenis-jenis disiplin

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dibagi menjadi dua, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk mematuhi pedoman kerja, yaitu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utama adalah untuk mendorong karyawan untuk berdisiplin diri. Ini akan membantu mereka mengikuti peraturan perusahaan secara preventif. Kebutuhan kerja untuk setiap bagian sistem dalam organisasi berkaitan dengan disiplin preventif. Jika sistem organisasi berjalan dengan baik, disiplin kerja akan lebih mudah diterapkan.

- b. Disiplin Korektir

Disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong pegawai untuk menggabungkan peraturan dan memastikan bahwa mereka mengetahuinya sesuai dengan pedoman perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai

dengan peraturan yang berlaku. Tujuan sanksi ini adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar aturan, mempertahankan peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada mereka yang melanggar.

Memperhatikan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin berarti bahwa semua karyawan harus mematuhi peraturan organisasi atau institusi. Dengan adanya disiplin yang baik, setiap karyawan akan merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga organisasi atau institusi dapat mencapai tujuannya.

3. Indikator-indikator disiplin

Menurut Hasibuan (2017) yang dikutip oleh Ekhsan (2019) terdapat beberapa indikator-indikator disiplin:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi
6. Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Aisyaturrido dkk (2021) Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja karyawan dan pengaturan kerja mereka baik sendiri maupun sebagai kelompok.

Menurut Wahyudi (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian 2014:57) yang dikutip oleh (Ronal & Hotlin 2019) Menyatakan bahwa lingkungan terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Kondisi fisik tempat kerja yang baik terdiri dari beberapa hal berikut:

- a) Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat untuk istirahat dalam lingkungan perusahaan tau sekitarnya yang mudah dicapai oleh karyawan
- d) Tersedianya dan kenyamanan tempat ibadah keagamaan seperti musholla atau masjid untuk karyawan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:59) dalam Ronal & Hotlin, (2019) Terhadap Kinerja Karyawan terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dilihat juga dibuat dengan mempertimbangkan keselamatan dan kenyamanan karyawan.

2. Peralatan kerja yang memadai

Sangat dibutuhkan oleh karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

3. Fasilitas

Fasilitas didalam perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Hubungan rekan kerja setingkat

Adanya hubungan dengan rekan kerja yang harmonis.

5. Kerjasama antar karyawan

Hubungan ini mempengaruhi pekerjaan mereka, jadi harus dijaga dengan baik Peraturan Kerja Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020), terdapat dua indikator:

1. Peraturan Kerja
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian karyawan dalam melakukan semua yang mereka bisa untuk mendapatkan hasil yang baik dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong pertumbuhan perusahaan. Menurut (Chairunnisah & Mataram 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Menurut (Mangkunegara 2017) dalam (Daspar 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dengan baik jika mereka memenuhi tujuan atau dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Namun, untuk mencapai tingkat kinerja terbaik, kita harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ronal & Hotlin (2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan penyelesaian tugas
Pengelolaan waktu dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan jam pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Dilihat dari berapa banyak ketidakhadiran pekerja dalam suatu perusahaan selama waktu tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan supaya mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Robbins (2006:260) Chairunnisah & Mataranm (2021:6). Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja karyawan

Kesempurnaan tugas dalam keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam kuantitas dan siklus aktifitas yang diselesaikan dinyatakan dalam unit.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, dan bahan baku).

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawab terhadap perusahaan yang disebut komitmen.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Flippo (1998:11) yang dikutip oleh Utami & Waluyo, (2017) antara lain:

1. Motivasi Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Pemberian Intensif
4. Budaya Organisasi
5. Disiplin Kerja
6. Kepemimpinan
7. Kemampuan Karyawan

Menurut (Mar'at 1982) dalam (Indrasari 2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ada dua yaitu faktor individu dan faktor situasi kerja.

a. Faktor Individu

Faktor Individu, misalnya perbedaan: perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan tersebut dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik Individu.

b. Faktor Situasi Kerja

Faktor situasi kerja yang mendukung kinerja adalah Identitas tugas dan Otonom, Kedua faktor ini merupakan karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.

4. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68) dalam (Chairunnisah & Mataram 2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik yaitu:

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c. Tujuan yang realistis dimiliki.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f. Rencana yang telah diprogramkan direalisasikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Oleh karena itu, ada banyak variasi dalam penelitian tersebut, seperti penggunaan variable independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda, dan faktor lainnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan pada tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dibawah ini:

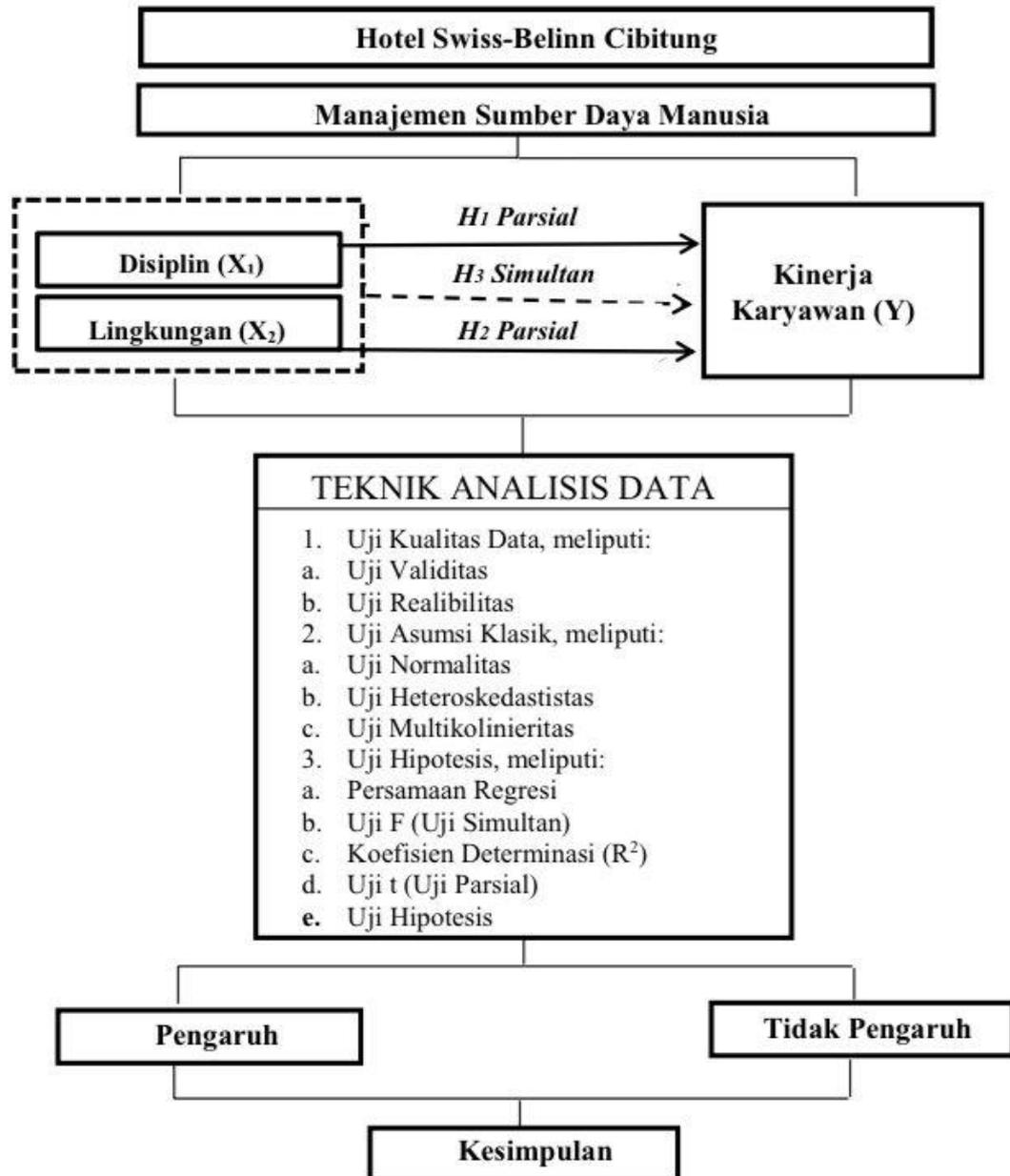
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Sondakh, dkk (2023) <i>Jurnal Productivity</i> , Volume 4 Nomor 1 (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado	Disiplin Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Analisis regresi Linier berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado
Siregar & Rokan (2022) <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> Volume. 7, Nomor. 12 (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah	Disiplin Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Analisis regresi Linier berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah
Ibrahim & Sanusi (2023) <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana</i> Volume 9 Nomor 1 (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran	Disiplin Lingkungan kerja Kinerja karyawan	Analisis regresi Linier berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran

Sumber: Penulis (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menunjukkan bagaimana teori berkaitan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. (Sugiyono, 2016:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti 2024

2.4 Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Cibitung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Cibitung.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Cibitung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Cibitung.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara simultan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Cibitung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Swiss-Belinn Cibitung