

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Berkaitan dengan Variabel Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2006:22) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan”.

Sebaliknya pengertian manajemen sumber daya manusia menurut hasibuan (2017:10) merupakan “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari bermacam definisi para pakar manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh atasan untuk mendapatkan, mempertahankan, serta meningkatkan tenaga kerja, baik dari segi mutu ataupun kuantitas supaya tenaga kerja bisa didayagunakan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan instansi.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, oleh karena itu sebelum memberikan pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia perlu diperjelas pengertian dari kegiatan manajemen itu sendiri. Menurut Hasibuan (2016), gambaran singkat fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan (Planing)
- 2) Pengorganisasian (Organizing)
- 3) Pengarahan (Directing)

- 4) Pengendalian (Controlling)
- 5) Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)
- 6) Pengembangan (Development)
- 7) Kompensasi (Compensation)
- 8) Pengintegrasian (Integration)
- 9) Pemeliharaan (Maintenance)
- 10) Kedisiplinan (Discipline)
- 11) Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

c. Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F Stoner (2015:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu :

- 1) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk mengakui keberadaan manajemen sumber daya manusia untuk berkontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- 2) Tujuan fungsional dimaksudkan untuk mempertahankan kontribusi divisi pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan sosial dimaksudkan untuk merespon secara etis dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan untuk meminimalkan dampak negatif pada organisasi.
- 4) Tujuan pribadi dimaksudkan untuk membantu pegawai mencapai tujuan mereka, setidaknya yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang mendorong seluruh potensi tenaga kerja dan sumber daya manusia. Menurut Mulyadi (2015:87) mengatakan bahwa “motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2012:61), motivasi kerja adalah “energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan organisasi”.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:118) umumnya jenis motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua macam, yakni sebagai berikut :

- 1) Motivasi Positif (insentif positif), yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi Negatif (insentif negatif), yaitu pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hukuman/sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena mereka takut dihukum, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat tidak baik.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Terdapat beberapa manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

- 1) Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas dalam bekerja
- 3) Mempertahankan kestabilan kinerja serta meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Efektivitas dalam pengadaan karyawan

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam bekerja sebagaimana yang disampaikan oleh Marslow dalam (Nainggola, 2013) sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan material, yang dinyatakan dengan pemberian upah, bonus, tunjangan makan, biaya perjalanan, perumahan, dll.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman yang ditunjukkan dengan fasilitas keselamatan dan keamanan, termasuk jaminan sosial, dana pensiun, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja seluruhnya di tempat kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, sebagaimana diekspresikan oleh interaksi dengan orang lain, mencakup kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk disukai.
- 4) Kebutuhan dan penghargaan, yang dinyatakan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan seseorang, khususnya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai dan manajer atas prestasi kerja pekerjaan.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, ditunjukkan oleh sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana pegawai mengorientasikan kemampuan, keterampilan, kompetensi, dan potensi mereka. instansi dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangatlah penting dan semuanya harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap keselamatan dan kenyamanan pegawai disekitarnya dan akan mempengaruhi dirinya untuk bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sunyoto (2012:3) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti (2012:2) mengemukakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat yang digunakan dalam bekerja yang terdapat di lingkungan sekitarnya dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya”.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013) mengenai manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapat karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja pegawai akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai menjadi akan tinggi.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Danang Sunyoto (2012:3) adalah :

- 1) Hubungan Pegawai
- 2) Peraturan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Keamanan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu instansi, tanpa didukung disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya diukur dari ketidakhadiran, tetapi juga dapat dinilai dari sikap kinerja pegawai tersebut. Menurut Dharma (2010:11) “disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang pegawai dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau organisasi”. Menurut Rivai (2008:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku”.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2007), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

- 1) Selfimposed Discipline adalah disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri.
- 2) Command Discipline adalah disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat disiplin dalam bekerja dapat memastikan bahwa tingkah laku pegawai konsisten terhadap pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi serta dapat menciptakan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan

bawahan. Dibawah ini merupakan penjelasan manfaat disiplin dalam bekerja menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243)

- 1) Memastikan perilaku-perilaku pegawai dapat konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 2) Menciptakan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Sebagaimana yang telah disampaikan Sutrisno (2017), terdapat empat indikator kedisiplinan dalam bekerja yakni :

- 1) Taat aturan waktu yang ditunjukkan dengan jam kerja, jam pulang, dan istirahat tepat waktu sesuai aturan yang berlaku di kantor.
- 2) Taat aturan organisasi, yang ditentukan oleh aturan dasar berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
- 3) Taat terhadap kode etik di tempat kerja, yang ditunjukkan dengan posisi, tanggung jawab, tugas serta hubungan dengan unit kerja lainnya.
- 4) Taat aturan kantor lainnya, yang dinyatakan oleh aturan tentang apa yang tidak diperbolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam instansi.

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014:9) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2013:9) mengatakan bahwa “kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

b. Jenis-jenis Kinerja Pegawai

Menurut Irawan (2015) dalam suatu organisasi terdapat tiga jenis kinerja, yaitu :

- 1) Kinerja Organisasi
- 2) Kinerja Proses
- 3) Kinerja Pekerjaan

Menurutnya ketiga jenis kinerja ini saling berkaitan, tidak bisa dipisahkan satu dengan lainnya. Kinerja organisasi tergantung dan dipengaruhi oleh sukses tidaknya kinerja proses (proses manajemen, proses administrasi, atau proses produksi). Sedangkan kinerja proses tergantung pada bagus tidaknya kinerja dari pegawai yang menjalankan proses itu.

c. Manfaat Kinerja Pegawai

Umam (2010:101) mendefinisikan bahwasanya kontribusi dari hasil penilaian merupakan satu aspek yang bermanfaat bagi perencanaan kebijakan dalam organisasi, yaitu :

- 1) Penyesuaian Kompensasi
- 2) Kinerja yang baik
- 3) Pelatihan dan pengembangan
- 4) Pentingnya penelitian pegawai
- 5) Mengidentifikasi kesalahan pada desain pegawai

d. Indikator Kinerja pegawai

Dari pendapat Mangkunegara (2011:75) beberapa indikator kinerja pegawai yaitu :

- 1) Kuantitas kerja, yaitu berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja dilihat dari sisi kecepatan kerja pada setiap masing-masing pegawai. Seberapa bagus kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

- 2) Kualitas kerja, yaitu kegiatan yang dilakukan dengan harapan pencapaian tujuan yang efisien.
- 3) Waktu penyelesaian, pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga kecepatan serta ketepatan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
- 4) Komitmen kerja, yaitu suatu tindakan dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

B. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Menurut Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”.

Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Memang jika seorang pegawai merasa termotivasi dengan apa yang dilakukannya di instansi tersebut, maka ia akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga menguntungkan instansi tersebut. Banyak indikator variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja, seperti penghargaan untuk pegawai yang berprestasi, akan mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja mereka untuk instansi.

2. Hubungan antara Lingkungan dengan Disiplin Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Memang semakin nyaman dan aman yang dirasakan pegawai dengan lingkungan kerja yang baik, baik material ataupun immaterial, yang akan sangat mempengaruhi

produktivitas pegawai. Salah satu indikator bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai adalah kenyamanan dalam dalam ruang kerjadan hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mempengaruhi kinerja.

3. Hubungan antara Disipin dengan Kinerja

Menurut Dharma (2010:114) “disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang pegawai dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau organisasi”.

Disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Memang, semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai, semakin baik kinerja yang akan di bawa ke instansi. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi pningkatan kinerja pegawai adalah pegawai yang mengikuti aturan instansi cenderung lebih produktif dibanding yang tidak.

C. Penelitian Terdahulu

Seperti tinjauan sebelumnya dari penelitian ini, peneliti akan mencoba menginterpretasikan beberapa hasil penelitian sebelumnya dengan pembahasan terkait masing-masing pengaruh yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Terkait	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sugito Efendi dan Eko Hadi Hardyanto (2021) Penganalisisan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Dalam Bekerja, dan Lingkungan Pekerjaan dengan Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Shpoee Intrnational Indonesia)	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Shopee International Indonesia

Lanjutan Tabel 2.1

2	Sugito Efendi dan Deni Firmansyah (2021) The Effect of Human Resource Quality, Motivation, Discipline and Career Development on Job Satisfaction and Their Impact on the performance of Transjakarta Employee	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivation 2. Discipline 3. Performance of Employee 	Quantitative Analysis Method	There is a positive and insignificant effect of the motivation variable and discipline variable on the performance of Transjakarta employees in the bus operation division.
3	Joyce Sagita Novyanti (2015) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Pegawai 	Metode Kuantitatif	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Distribusi Denpasar Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan 	Metode Kuantitatif	Variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN.
5	Darti Rizkita Putri (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja 	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya.

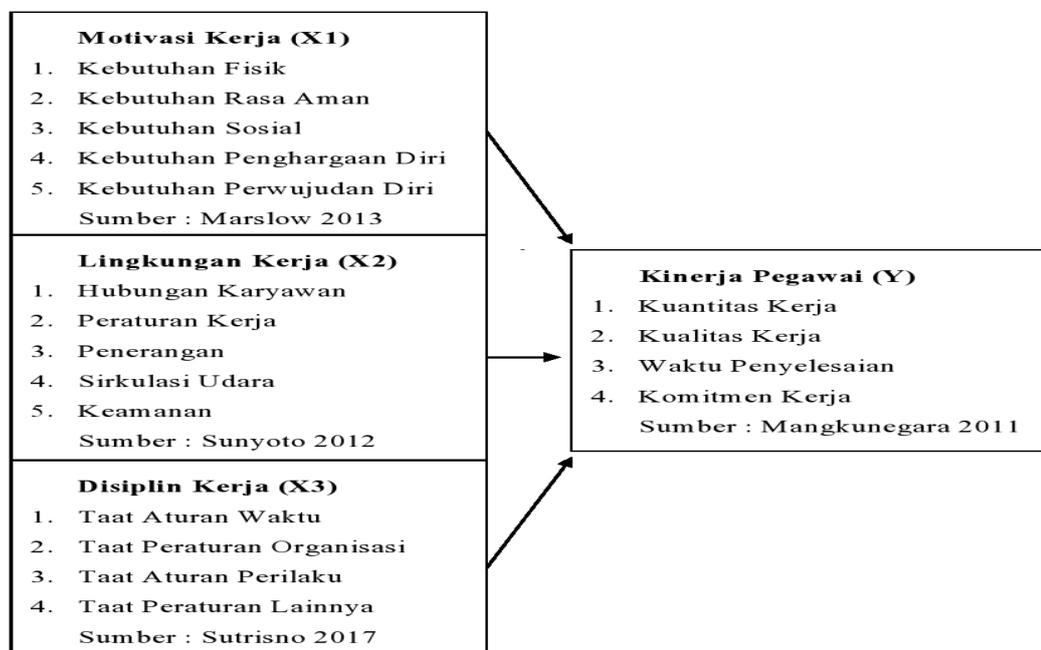
Lanjutan Tabel 2.1

6	<p>Burhannudin, Muhammad Zainul, dan Muhammad Harlie (2019) Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan 	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan RSIB.</p>
---	--	---	---------------------------	--

Sumber : Data diolah penulis, 2022

D. Kerangka Analisis

Kinerja pegawai dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka analisis sebagai berikut.



Sumber : Data diolah penulis, 2022

Gambar 2.1 Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99-102), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan pembahasan latar belakang, landasan teori, dan keangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu :

1. H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai BNNK Depok
2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai BNNK Depok
3. H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai BNNK Depok