

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait Dengan Variabel Penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gary Dessler (1997, h.2) adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003, h. 10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bisnis. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan Manajemen SDM semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Gouzali Saydam (2000, h. 4), Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata yaitu : manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya. Oleh karena itu, manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan sebagai mengelola, menyusun, memimpin, mengatur atau mengarahkan. Pada saat yang sama, Sumber Daya Manusia pada awalnya merupakan terjemahan dari human resources. Namun ada juga para ahli yang menyamakan SDM dengan manpower atau tenaga kerja, bahkan ada yang menyamakan pengertian SDM dengan personnel (personalia, kepegawaian, dll).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001, h 4) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, masalah manajemen tidak hanya terkait dengan bahan baku, peralatan makan, mesin produksi, uang dan lingkungan, tetapi juga dengan pekerja (orang) yang menguasai faktor produksi. Namun perlu diperhatikan bahwa sumber daya manusia itu sendiri sebagai faktor produksi, sebagaimana faktor produksi lainnya, merupakan masukan (output). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian menjadi karyawan yang berkualitas dan berpengalaman. Jika dilatih dan memperoleh pengalaman dan motivasi, dia menjadi pekerja yang matang. Interaksi manusia ini disebut MSDM.

Berdasarkan beberapa pandangan tentang manajemen dan sumber daya manusia, gambaran sederhana tentang pentingnya sumber daya manusia (SDM), yaitu. semua bentuk sumber daya manusia yang mengendalikan sumber daya manusia dapat dilakukan. Dari semua sumber daya yang tersedia bagi suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan karya.

Organisasi adalah sekelompok orang yang berkumpul untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi terdiri dari individu-individu yang memiliki kesamaan sifat, karakter, latar belakang, budaya, keahlian, motivasi dan banyak hal lainnya. Keberagaman ini memerlukan pengelolaan yang cermat dan berkesinambungan, agar ada kesamaan gerak dan langkah serta kesamaan pemahaman dalam organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Manmohan Joshi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, struktur pekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, perubahan pada karyawan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan spesifik yang ingin dicapai sambil mengelola semua sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia.

Menurut Cushway (dalam Irianto. 2001), Tujuan MSDM meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi Memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan an-naml memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM .
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer Lini mencapai tujuannya.

- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media Komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

d. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Ganyang (2018:3) banyak pihak yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Secara garis besar pihak-pihak tersebut dapat diklasifikasikan menjadi 3 pemilik, manajemen perusahaan, dan karyawan.

1) Pemilik

Pihak ini terdiri dari satu orang atau sekelompok kecil orang yang setuju untuk menanamkan modalnya di perusahaan tertentu. Seseorang yang memiliki bisnis dapat secara aktif menyebutnya dirinya sebagai direktur atau sebagai anggota dewan komisaris. Ada juga beberapa pemilik bisnis yang tidak terlibat aktif dalam mengembangkan perusahaannya dan hanya menerima hasil investasi dari modal perusahaannya tanamkan.

2) Manajemen perusahaan

Pihak ini secara aktif terlibat dalam pengadaan perusahaan tertentu. Biasanya, posisi mereka di dalam perusahaan adalah sebagai manajer atau direktur. Keterampilan yang dimiliki oleh manajemen perusahaan sering kali berkontribusi pada keberhasilan dan kegagalan bisnis. Keterampilan konseptual, manusia, dan teknologi adalah tiga keterampilan utama yang harus dikembangkan oleh tim manajemen perusahaan.

3) Karyawan

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh pelanggan dan karyawannya. Karyawan merupakan aset berharga bagi bisnis yang harus dibina agar termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan mengeluarkan

seluruh potensinya. Sebanding dengan bagaimana seorang pekerja yang percaya bahwa mereka bukan aset perusahaan seringkali tidak dapat mengharapkan untuk menerima pekerjaan yang berkualitas tinggi.

2. Hakikat Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Teori Motivasi menurut Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah, Yaitu, Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya), Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya), Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki), Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan), Kebutuhan aktualisasi diri.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan

ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus secara bersamaan mempertimbangkan kualitas dan intensitas pekerjaan. Upaya yang terfokus dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu- individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa konsep motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja mereka, sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja efektif dan jujur dalam segala aktivitasnya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Samsudin, 2017), Motivasi kerja adalah Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Teori teori motivasi diklasifikasikan menjadi tiga kelompok menurut Handoko (2015), yaitu:

- 1) Teori petunjuk, mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan. Teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba.
- 2) Teori isi, berkenaan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan “apa” dari motivasi.
- 3) Teori proses, berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek “bagaimana” dari motivasi.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam hal motivasi, semua perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu merangsang dan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:36) yaitu:

- 1.) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2.) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3.) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4.) Meningkatkan disiplin karyawan
- 5.) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6.) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7.) Meningkatkan loyaltitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8.) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9.) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10.) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam (Moekijat, 1997:133) secara umum faktor-fakto yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- 1.) Memberi kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar
- 2.) Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak
- 3.) Adanya motivasi dari pemimpin supaya karyawan berminat yang besar pada pekerjaannya, personalia memberikan contoh terhadap bawahannya.
- 4.) Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- 5.) Memberi perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 6.) Kesempatan bagi karyawan untuik memberikan saran-saran atau aspirasi pada organisasi.
- 7.) Hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan ataupun dengan masyarakat.

4. Indikator-indikator Motivasi

Adapun indikator dalam motivasi menurut Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut :

1.) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, jika seorang karyawan dipromosikan tetapi posisinya tidak melibatkan keterampilan atau tanggung jawab yang lebih besar atau gaji yang lebih tinggi, itu bukanlah promosi. Pengembangan karyawan lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

2.) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang direkomendasikan atasan untuk mempertimbangkan promosi ke jabatan atau jabatan yang lebih tinggi di masa mendatang.

3.) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa tanggung jawab utama untuk pengembangan karir adalah milik setiap karyawan. Semua orang yang terlibat, seperti atasan, atasan langsung, kenalan, dan spesialis dari departemen SDM, hanya berperan sebagai pendukung. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4.) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Sangat penting untuk membuat karyawan bergairah dengan pekerjaannya. Apresiasi disini dapat menjadi prasyarat faktor kebutuhan dan keinginan manusia untuk memenuhi tantangan yang harus dipenuhi. Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada

mereka oleh tempat kerja mereka. Tentu saja, semakin tinggi posisinya, semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan semakin luas kekuasaannya.

5.) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan semakin percaya bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang baik dan hal ini mendorong perusahaan untuk mempertahankan karyawannya daripada pergi ke tempat lain.

3. Hakikat Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Spencer dalam Wibowo, (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Teori Wibowo (2007) meyakini kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini, didukung oleh penelitian empirik dari Lucia dan Agus (2014) bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di era globalisasi saat ini, setiap tenaga kerja di seluruh dunia harus memiliki keterampilan berdasarkan keahlian profesionalnya. Untuk memastikan kompetensi karyawan, mereka harus memiliki Sertifikat Kepatuhan. Untuk mendapatkan sertifikat kompetensi, karyawan harus lulus tes kemampuan. Setiap pekerja berhak atas tes Kemampuan, yang dapat dilakukan melalui berbagai jalur, termasuk pendidikan, pelatihan kerja, dan magang.

Dengan memperoleh sertifikat kompetensi, seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu. Untuk menentukan tingkat pencapaian (keberhasilan / kegagalan) dari setiap tujuan kinerja yang ditetapkan, diperlukan deskripsi dan analisis pencapaian kinerja yang lengkap dan bertanggung jawab.

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi (Ndjorge, 2015).

Kompetensi sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kualitas kepribadian pegawai yang memiliki pengaruh langsung berdampak pada kinerja mereka (Anwar, 2012). Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini karena gaya manajemen bisnis unit ditentukan oleh personel yang terlibat. (Wahyudiati & Isroah, 2018).

b. Karakteristik Kompetensi

Spencer dalam Wibowo (2007) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

c. Indikator – Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu,

1.) Pengetahuan

kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2.) Keterampilan

kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3.) Sikap kerja

evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

4. Hakikat Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku

didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Dari apa yang diuraikan pada paragraf sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang ditujukan untuk mematuhi semua peraturan organisasi, berdasarkan kepercayaan diri untuk mengikuti peraturan organisasi.

Berdasarkan pandangan Hasibuan (2002) Teori disiplin dalam psikologi ialah suatu perbuatan menghormati dan menghargai suatu norma yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:239) mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

- 1) Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri.

3) Faktor-faktor Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah :

- 1) Faktor kepemimpinan;

- 2) Faktor system penghargaan;
- 3) Faktor kemampuan;
- 4) Faktor balas jasa;
- 5) Faktor keadilan;
- 6) Faktor pengawasan melekat;
- 7) Faktor sanksi hukuman;
- 8) Faktor ketegasan;
- 9) Faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Fathoni (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, (gaji dan kesejahteraan), keadilan, jaminan financial dan social, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan yang harmonis.

4) Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Selalu hadir tepat waktu,
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran,
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja,
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif,

5. Hakikat Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Teori Menurut Russell dalam Sedarmayanti (2008:260) kinerja (performance) is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu selama kurun waktu tertentu pula)

Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia

bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaansuatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012;95).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda keberhasilan atau kegagalan individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi yang sebenarnya.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189)

- 1) Kemampuan dan keahlian; Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang
- 2) Pengetahuan; Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang dengan keterampilan kerja yang baik menghasilkan hasil

yang baik dan sebaliknya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan mempengaruhi

- 3) Karakteristik Pekerjaan; Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan
- 4) Kepribadian; Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Masing-masing memiliki karakter atau kepribadian tersendiri yang berbeda satu sama lain. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik dapat memperoleh pekerjaan yang benar-benar bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja; Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya, dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan; Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya
- 7) Gaya kepemimpinan; Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
- 8) Budaya organisasi; Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
- 9) Kepuasan kerja; Merupakan perasaan senang/gembira atau keakraban seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika

karyawan merasa senang/gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

- 10) Lingkungan kerja; Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkunga kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas; Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaa dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- 12) Komitmen; Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat
- 13) Disiplin kerja; Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.

Terdapat delapan indikator pengukuran kinerja menurut (Ramdhani, 2011:27) yang termasuk juga dalam teori Dessler, yaitu:

- 1) Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi
- 2) Kuantitas/Kualitas Kerja
- 3) Perencanaan/Organisasi
- 4) Komitmen/Inisiatif
- 5) Penyelesaian Masalah/Kreatifitas

B. Keterkaitan Antara Variabel

1. Keterkaitan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

George & Jones (2005) menyebutkan bahwa motivasi kerja diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006). Dari pendekatan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi dan kemandirian juga meningkat.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) serta penelitian oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hernidatiatin & Susijawati, (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Garnasih, (2017) melakukan penelitian dengan judul “Motivasi: Expectancy Theory dan Produktivitas Penelitian” menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu

2. Keterkaitan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, (Sedarmayanti, 2017). Sutrisno, (2019) mendefinisikan motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang

dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Mangkunegara, (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya

Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dijadikan salah satu determinan kinerja karyawan. Osei & Ackah, (2015) meneliti karyawan pada industri farmasi di Ghana dan menyimpulkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Kolibáčová, (2014) menyimpulkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi karyawan, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.

3. Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jufrizen ((2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) yang menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari beberapa peneliti digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, hasil penelitian dari peneliti-peneliti terdahulu dapat disajikan dalam Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Kesimpulan |
|-----------|----------------------------------|--|--|
| 1 | Dolly Viktor P Sitanggang (2020) | Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada pt. Air jernih pekanbaru riau | Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. |
| 2 | Bagus Nograho (2017) | Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Madubaru PG/PS Mudukismo | Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032%. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024 atau 2,4%. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,050 atau 5,0% |
| 3 | Angraini, (2019) | Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi | Kesimpulan bahwa motivasi serta disiplin berdampak signifikan pada kinerja dan memiliki hubungan positif dalam Manajemen Pajak juga Pemulihan Area Muaro Jambi |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | |
|---|-----------------------------|---|--|
| 4 | Agau & Achmad, (2020) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya | Motivasi serta dan Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Performa pegawai |
| 5 | Ketut & Ketut, (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali | Hasil riset memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan, Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan, serta Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan |
| 6 | Rini Marpaung, et al (2020) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan | Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H1) diterima, dibuktikan dari nilai Fhitung (45,310) > Ftabel (2,78). |

Lanjutan Tabel 2.1

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | Kartika Dwi Arisanti ,et al (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk | Maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Maka secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Maka terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk |
| 8 | Edi Sugiono; Sugito Efendi; Jamaluddin Al-Afgani (2021) | Pengaruh motivasi kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pt.Wibee indoedu nusantara (Pustakalebah) Djakarta | Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Wibee Indoedu Nusantara;. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja; dan, Kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. |

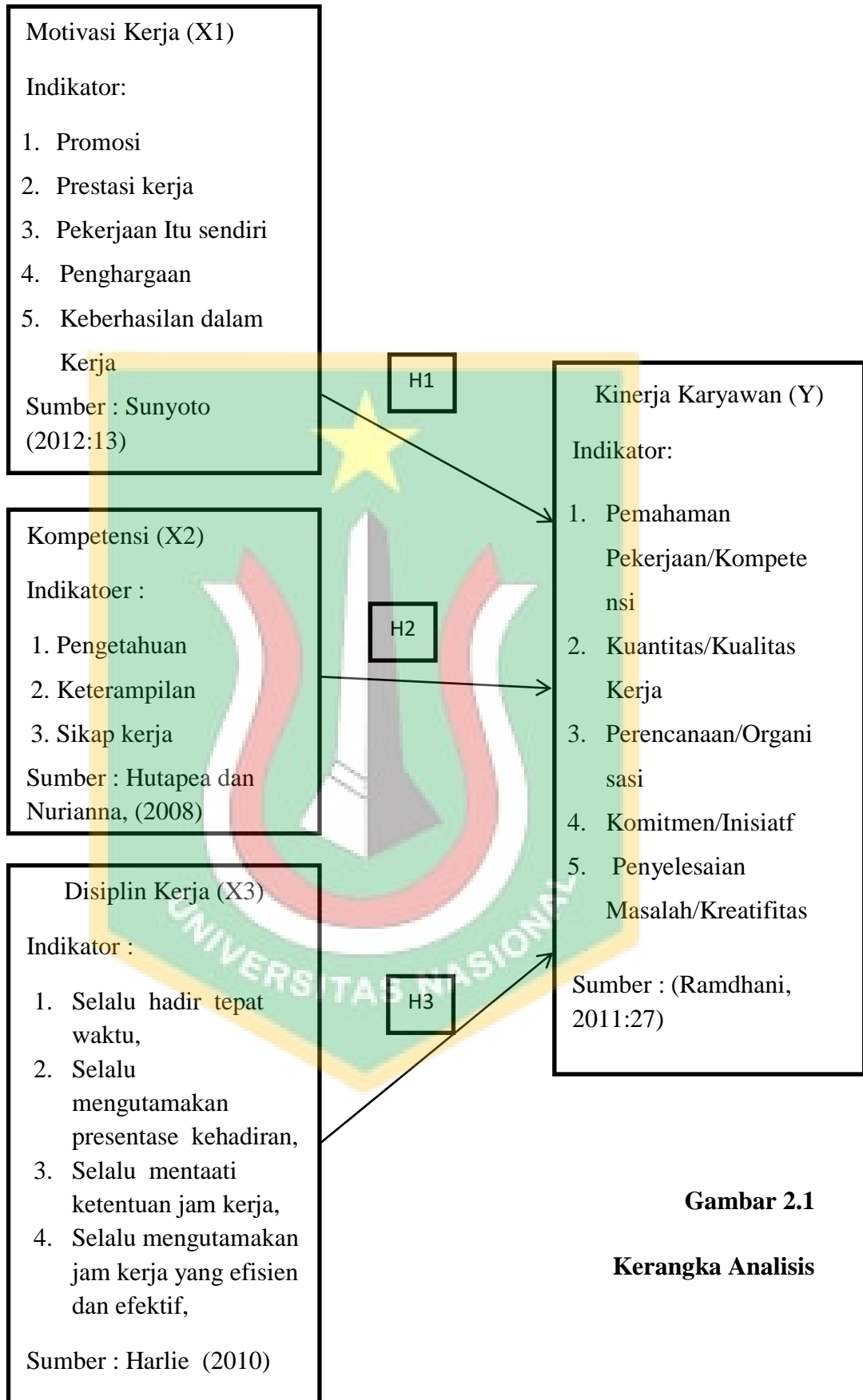
Lanjutan Tabel 2.1

| | | | |
|----|---------------------------|---|---|
| 9 | Syafuruddin, et al (2021) | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros | Hasil uji simultan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa 65.6 persen kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros dipengaruhi oleh ketiga variabel yang diteliti yaitu : kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi. |
| 10 | Miftahul , et al (2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu) | Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu |

Sumber data : diolah dari google shoolar

D. Kerangka Analisis

Dari uraian dan tinjauan pustaka di atas serta referensi dari penelitian terdahulu, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (independen). Sedangkan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel yang terikat (dependen). Berikut adalah kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini :



Gambar 2.1

Kerangka Analisis

E. Hipotesis

H1 : Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

FL Technics Indonesia

H2 : Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Karyawan FL Technics Indonesia

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Karyawan FL Technics Indonesia

