

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi produktif, efektif, dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:3) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasian karyawan untuk mengurus relasi tenaga, kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Sutrisno (2017:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balasa jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil dan bukan hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelolah unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang memuaskan.

a. Fungsi Manajerial

Menurut Flippo (2015:30) “Fungsi Manajerial adalah sebagai berikut”.

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pengorganisasian (Directing)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang meningkatkan antara

pekerja, pegawai, dan faktor- faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3. Pengarahan

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4. Pengawasan

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

b. Fungsi operasional

Menurut Priansa “Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut”.

1. Pengadaan Pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan

penempatannya. Penentuan kebutuhan sebagai pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir surat lamaran, dan tes psikologis.

2. Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai dengan keinginan organisasi masyarakat. Dalam hal ini, pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap

lainnya yang kurang menguntungkan bagi organisasi sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

6. Pensiun

Pensiun adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015:35) tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial Manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat

dijalankan semus pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Riva'I (2017:183) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

Dari pengertian-pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan pegangan seorang pimpinan untuk mengubah suatu perilaku pegawai serta sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semus pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.2.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:45), dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap peraturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja. Berikut ini merupakan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai motivasi.

Menurut Torang (2015:57) Motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016:95) mengemukakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk berusaha atau bertindak dan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2017:93) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dalam bidangnya.

2.3.3 Metode Motivasi Kerja

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai dengan memiliki semangat kerja yang tinggi maka tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh kesadaran dari pegawai itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja.

Menurut Darmawan (2016:157) menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Widodo (2015:251) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2016:168) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari pengertian-pengertian semangat kerja diatas dapat disimpulkan bahwa suasana dan kondisi lingkungan kerja dapat mendorong pegawai untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya secara lebih baik dan produktif.

2.4.2 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nugroho (2015:4) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Perpindahan Karyawan

Keluar masuknya pegawai yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai.

2. Tuntutan dari Pegawai

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

2.4.3 Dimensi Semangat Kerja

Terdapat dimensi-dimensi semangat kerja menurut Darmawan (2016:73) adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas

Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

2. Antusias

Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

3. Kerjasama

Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:341) produktivitas kerja merupakan produktivitas kerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai dengan berupa sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber serta efisien dan efektifnya tenaga kerja per-satuan waktu.

Dari pengertian-pengertian diatas produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai pegawai

dengan sejumlah barang/jasa dan sebagai penggunaan sumber serta efisien dan efektifnya seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

2.5.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Dharma (2016:98) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas Pekerjaan menyangkut pada mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas Pekerjaan menyangkut pada pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.

2.5.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Produktivitas memiliki dua dimensi menurut sedarmayanti (2016:58) yaitu ;

1. Efektivitas

Berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas dan waktu.

2. Efisiensi

Berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2.6 Pembahasan Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang disajikan sebagai bahan perbandingan. Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan perbandingan penulis yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Metode dan Alat analisis	Hasil analisis
1.	Shannon Cecilia Y. Assagaf, Lucky O.H. Dotulong,	Disiplin (X1) Motivasi (X2)	Regresi berganda	Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh

	ISSN: 2303-1174 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649, Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Semangat (X3) Produktivitas Kerja Pegawai (Y)		signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan,	Disiplin (X1) Motivasi (X2)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan

	ISSN 2303-11 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung	Pengawasan (X3) Kinerja Karyawan (Y)		secara bersama- sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Sebaiknya pimpinan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung lebih memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan
--	---	--	--	--

				karena dapat mendukung kinerja karyawan.
3.	Tuti Hartati, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017 Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS SEI-Intan Rokan Hulu	Semangat Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Pegawasan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan penelitian, variabel mutase, semangat kerja disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS SEI-Intan Rokan Hulu
4.	Nidaul Izzah, Ida Ardiani, ISSN 1411-0830	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Analisis kuantitatif,	Berdasarkan penelitian, variabel mutase, Kompensasi,

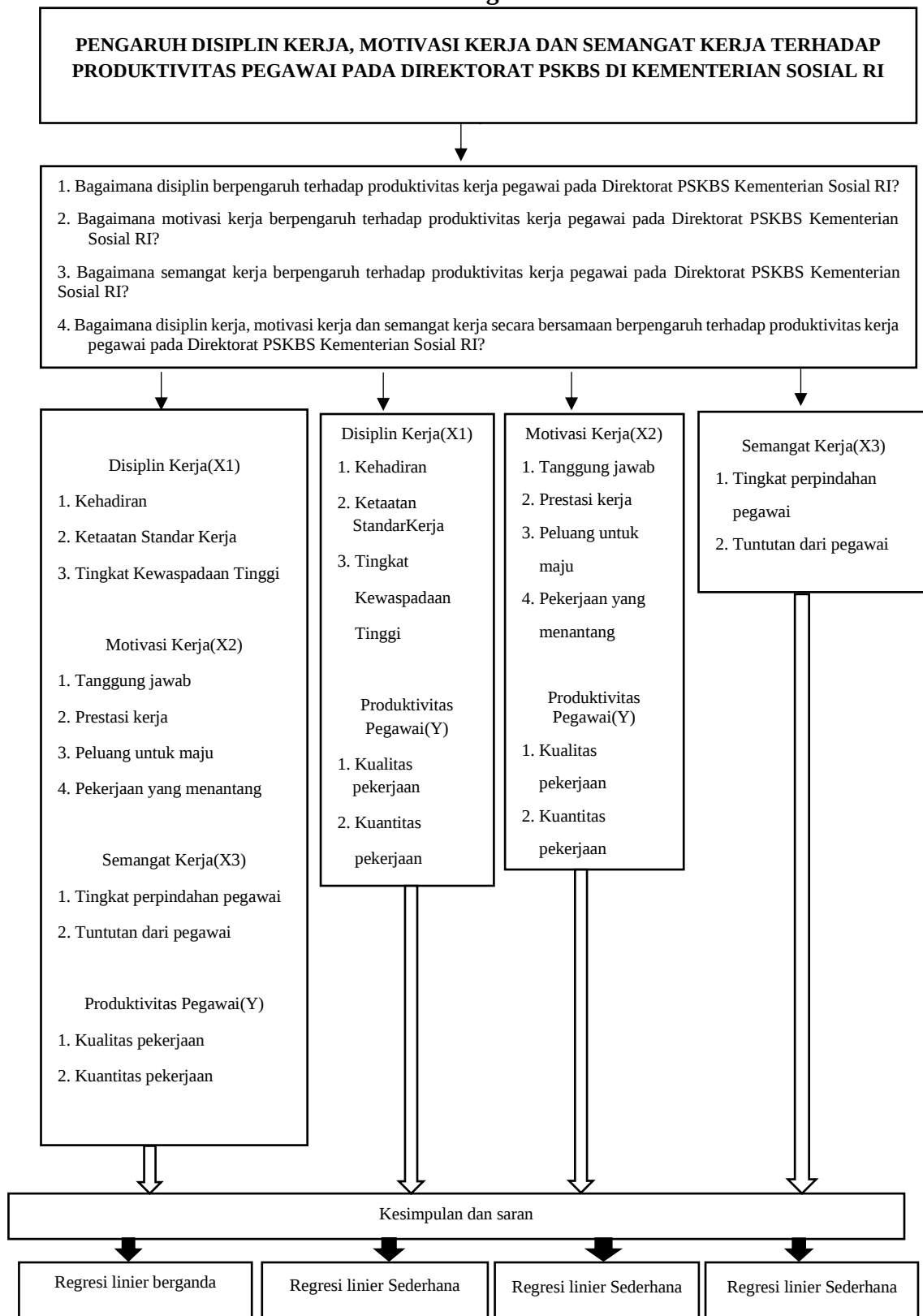
	Vol. XIII, No. 02, September 2016 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT MULIA MAKMUR ELEKTRIKATAMA	Produktivitas Kerja (Y)	Dan analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Mechanical Division
--	---	-------------------------------	-------------------------------------	---

5.	Prasetyo Kurniawan, ISSN : 2580-3220, E- ISSN : 2580-4588 Vol. 2, No. 2, Desember 2018, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Produktivita s Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan penelitian, variabel mutase, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Daya Perkasa
----	---	--	---------------------------------	---

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja, identifikasi memiliki unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah Tahun 2021

2.8 Hipotesis

Sugiyono (2016:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1. Apakah disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3), berpengaruh terhadap produktivitas pegawai (Y)?

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3), terhadap produktivitas pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3), terhadap produktivitas pegawai (Y)

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap produktivitas pegawai (Y)

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y)

4. Apakah semangat kerja (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai ?

Ho : Tidak ada pengaruh antara semangat kerja (X_3) terhadap produktivitas pegawai (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara semangat kerja (X_3) terhadap produktivitas pegawai (Y)