

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemirsahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia ialah yang terpenting serta sangat memilih dari seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki logika, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya. seluruh potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya.

Menurut Hamali (2018:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. MSDM akan mengelola atau mengurus bagian kepegawaian, mulai dari perekrutan, menyeleksi calon karyawan, menempatkan sesuai menggunakan bidang keahliannya agar efektif dalam bekerja. Selain itu MSDM juga harus mengelola lingkungan kerja yang aman serta

memotivasi para pegawainya agar para pegawai merasa betah dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Tegar (2019:2) Manajemen sumber daya manusia bisa dipahami menjadi suatu proses dalam organisasi dan bisa juga diartikan sebagai suatu kebijakan (policy), yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi perihal hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, sehingga pada organisasi tersebut terjadi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat digunakan serta efektif guna mencapai beberapa tujuan.

Sinambela (2018:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, bisa penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen sebagai asset utama dalam sebuah perusahaan yang mana tugasnya ialah mengelola agar pegawai melakukan aktivitasnya secara efektif sehingga dapat dicapai tujuan bersama serta mengatur kepegawaian mulai dari perekrutan hingga menetapkan korelasi kerja.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Berikut adalah fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia :

1) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development atau HRD). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

3) Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan.

4) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi di atas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sehingga anggota yang memiliki loyalitas dan kesetian yang tinggi.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi.

Menurut Hasibuan (2017:136) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2017:117) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

Faktor internal adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat dimiliki, yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, harga diri, nama baik, memperoleh status sosial yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,

pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

- e) Keinginan untuk berkuasa, yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstern timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja ditempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi setiap karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih rajin.

- c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya.
- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:155) bahwa Motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan

kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat Motivasi pada karyawan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan.

Menurut MasLow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:150) bahwa Motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan. yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan
- 3) Kebutuhan social: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
- 4) Kebutuhan akan penghargaan: yaitu bentuk untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
- 5) Kebutuhan perwujudan diri: dalam pemenuhan kebutuhan perwujudan diri dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja bekerja sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2019:200) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2017:332) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah proses kesadaran atau pun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan norma-norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis perusahaan baik individu maupun kelompok secara sukarela serta bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan. Berikut faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Menurut Hasibuan (2016:195) :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Sutrisno (2017:205) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:
 - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
 - b) Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
 - c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, terutama pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor lingkungan. Dan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan, dan juga adanya peraturan didalam suatu

perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:195) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Diantaranya yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan pegawaipun akan baik.

3) Balas jasa

Semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan semakin rendah.

4) Keadilan

Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil/tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja dapat dilihat dari beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:90) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmadi (2018:212) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2017:20) Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen :

1) Kemampuan dan keterampilan kerja

- a) Keahlian karyawan tentang sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari orang lain.
- b) Kebutuhan berdasarkan hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas dan menjadi alasan utama berusaha
- c) Tanggung jawa tentang kinerja karyawan berdasarkan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya

- d) Latar belakang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masalahnya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaan yang ingin dilakukannya

2) Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju bukan saja untuk meningkatkan kinerja tetapi juga untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3) Faktor psikologis

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2017:15) yaitu:

a) Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, jenis kelamin, dan lain-lain.

b) Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi.

c) Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:90) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan juga aturan yang berlaku, baik secara tertulis atau pun tidak tertulis
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai organisasi.

B. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diembannya, yang memberikan kontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan secara objektif melalui metode pengukuran yang sistematis, sehingga aspek yang dinilai tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses kerja yang berlangsung Putri(2023:120). Pengukuran ini berperan penting untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar perusahaan, baik dari segi kualitas maupun produktivitas, serta untuk mengidentifikasi bagian yang memerlukan peningkatan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner skala Likert yang memuat enam indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kerja sama, serta inisiatif dan kreativitas. Setiap indikator tersebut merepresentasikan dimensi penting yang mencerminkan performa karyawan secara keseluruhan di lingkungan kerja Saputra(2022:55). Berikut adalah uraian dari masing-masing indikator tersebut.

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka

2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan juga aturan yang berlaku, baik secara tertulis atau pun tidak tertulis
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai organisasi.

Dengan menerapkan pengukuran berbasis enam indikator, penilaian kinerja karyawan dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek hasil kerja, perilaku kerja, dan kontribusi dalam tim. Pendekatan ini memberikan perusahaan gambaran lengkap mengenai keunggulan dan area yang masih memerlukan perbaikan pada diri karyawan.

Melalui metode ini, penilaian kinerja tidak hanya mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mutu hasilnya, ketepatan waktu penyelesaian, efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya, kemampuan bekerja sama dengan kolega, serta inisiatif dalam menghasilkan ide maupun solusi baru. Hasil pengukuran yang diperoleh akan memberikan informasi yang relevan dan akurat untuk mendukung peningkatan produktivitas serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap yang merupakan salah satu rujukan atau acuan atas penelitian, Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel5
Penelitian Terdahulu

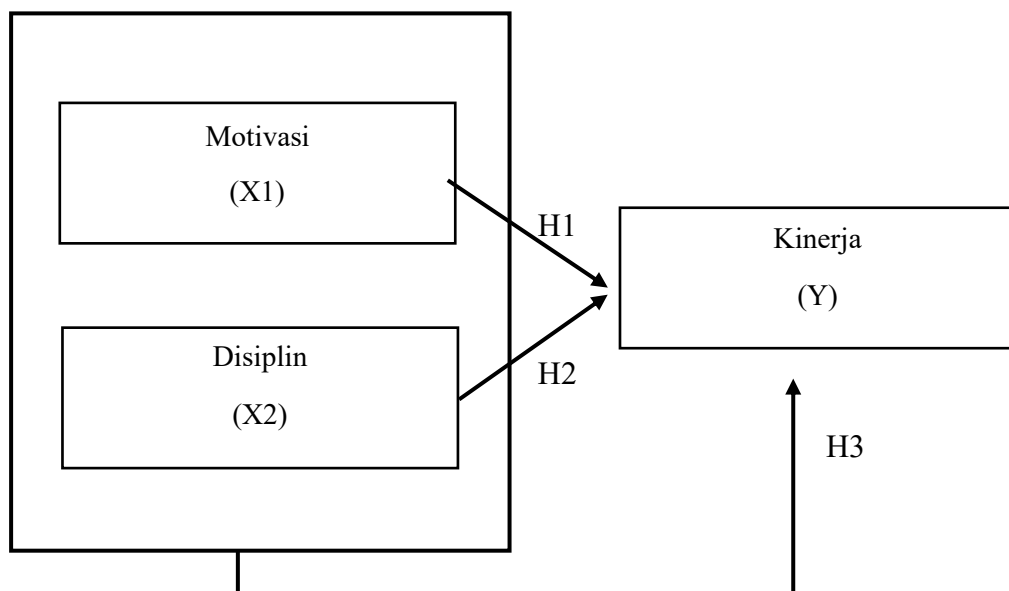
No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ade Parlaungan Nasution (2020) e-ISSN: 2776-1568 DOI artikel: https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i2.2777 E-ISSN: 2774-4221	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja (Y)	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2.	Malik Fadli Amrillah (2023) Jurnal 2599-1418 (p-ISSN), 2599-1426 (e-ISSN) DOI: 10.61434/dfame.v3i1.218	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Jogja Bay Waterpark	Motivasi Intrinsik (X1) Motivasi Ekstrinsik (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	I Nyoman Resa Adhika & Gde Bayu Surya Parwita (2023) ISSN: e-ISSN 2337-3067 DOI: 10.24843/EEB.2023.v12.i03.p07	Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, pada Kinerja Karyawan Citraland Waterpark di Ubung, Denpasar	Motivasi (X1) Semangat Kerja (X2) Kinerja (Y)	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
4.	Edison & Wulandari (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	Motivasi (X1)	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	ISSN: Print 2477-6912 / Online 2541-1519 DOI: 10.32659/tsj.v5i1.77	terhadap Kinerja Karyawan di Cikole Jayagiri Resort	Komitmen Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	dan disiplin kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	Nopi Oktavianti, Catur Galuh Ratnagung & Devi Fitria Wilandari (2021) ISSN: 2598-1123 DOI: 10.32493/j.perkusi.v1i2.11040	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga, Serpong	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja.
6.	Aprianti & Solihin (2023:91–102) ISSN (print): 2620-7451 ; e-ISSN: 0853-2516; DOI: 10.31289/jkbm.v8i2.7321 e-ISSN: – ; p-ISSN: – ; DOI: 10.38035/ijam.v1i3.157; International Journal of Advanced Multidisciplinary	Pengaruh Disiplin dan Job Description terhadap Kinerja Karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin M: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.
7.	Ani Santika & Syarief (2022:1(3):223–231) DOI: 10.38035/ijam.v1i3.157; International	Effect of Discipline, Work Motivation and Incentive on Employee Effectiveness	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi X ₃ : Insentif Y: Efektivitas Kerja	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja;

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Journal of Advanced Multidisciplinary			insentif juga berperan
8.	Putri Hana Salsafila et al. (2023:1(6):882–894) e-ISSN: 2986-8645 ; DOI: 10.61990/ijamesc.v1i6.112; International Journal of Accounting, Management, Economics & Social Sciences	The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Motivasi X ₃ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
9.	Giri Nurpribadi, Rulianti & Al Banteni (2024:5(1):294–307) p-ISSN: 2303-1174 ; DOI: 10.52728/ijjm.v5i1.1057; Ilomata International Journal of Management	The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Kompensasi Y: Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin ternyata sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; kompensasi juga berperan
10.	Jenilatifah & Indirasari (2024: 761–770) P-ISSN: 2797-3786 E-ISSN: 2776-1568 DOI: 10.32493/j.perkusi.v4i4.43985	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk mengarahkan dan memfokuskan penelitian untuk berpikir secara sistematis dan analitis pada hasil pencapaian yang ingin didapatkan oleh peneliti saat melakukan penelitian berdasarkan uraian teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas. Bahwasanya terdapat banyak faktor yang dapat membantu dan membentuk dari hasil penilaian Kepuasan yang menggambarkan pula pengaruhnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di The Jungle Waterpark. Kerangka konseptual atau kerangka berpikir yang dapat tergambarkan dalam hubungan antara variabel Motivasi (X1), Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2013:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Novianti & Fadli (2023) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di sektor jasa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Selanjutnya, Putra, Amanda & Rizky (2024) menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan memiliki pengaruh dominan terhadap pencapaian target kinerja di perusahaan manufaktur. Penelitian oleh Zulkarnain et al. (2024) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan faktor fundamental dalam menjaga konsistensi dan efisiensi kerja karyawan. Penelitian oleh Sari & Mahendra (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target kerja karyawan. Firmansyah &

Lestari (2024) juga menemukan bahwa kedisiplinan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, dan tanggung jawab pekerjaan secara langsung meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sementara itu, dalam konteks organisasi publik, Arifin et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin menjadi faktor utama yang mendasari keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

H2: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi dan Disiplin secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tidak hanya secara parsial, sejumlah penelitian juga membuktikan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan memberikan dampak terhadap kinerja. Penelitian oleh Rahmawati & Prasetyo (2024) menunjukkan bahwa kombinasi antara Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja optimal, terutama dalam industri berbasis target. Handayani & Sutrisna (2023) juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin yang tinggi secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Demikian pula, Fauzi & Melinda (2024) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin menjadi dua elemen penting dalam membentuk etos kerja dan profesionalisme di sektor pemerintahan.

H3: Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.