

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Zainal (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor kepemimpinan yaitu orang yang mengatur dan mengarahkan jalannya operasional perusahaan.

- b. Faktor kepuasan kerja yaitu dengan puasnya karyawan atas hasil kerja disuatu perusahaan maka kegiatan karyawan akan baik dan efektif.
- c. Faktor disiplin yaitu dengan mentaati peraturan perusahaan tentunya diharapkan tercipta karyawan yang efektif dalam bekerja.
- d. Faktor kompetensi yaitu pengetahuan dan keahlian para karyawan yang akan memperlancar dalam menjalankan tugas-tugasnya

2.1.2. Promosi Jabatan

2.1.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah karyawan atau pegawai yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2018:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:36) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan yaitu sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja
- b. Loyalitas

- c. Pendidikan
- d. Keterampilan kerja
- e. Prestasi kerja
- f. Budaya kerja, dan
- g. Kejujuran.

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2021:37) perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai dimensi dan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Rumusan indikator-indikator yang diperhiungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

- a. Komunikatif, suatu tindakan yang memperhatikan rasa senang berbicara, bergaul dan bekerjasama dengan orang lain.
- b. Intelektual, kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru.
- c. Memiliki visi yang baik, rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita, tujuan masa depan suatu organisasi yang ingin dicapai.
- d. Berprestasi, hasil yang telah dicapai atau dikerjakan dengan baik secara individu atau kelompok berupa pengetahuan maupun keterampilan.
- e. Disiplin, perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

- f. Kerjasama, aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.
- g. Kejujuran, menekankan pentingnya kesesuaian dan kebenaran dari perkataan atau perbuatan.
- h. Merasa memiliki, sebuah kebutuhan emosional yang dimiliki oleh manusia untuk menjadi bagian dari suatu anggota dalam hal ini baik itu keluarga, teman maupun organisasi.
- i. Kesetiaan, pengabdian dan kepatuhan terhadap suatu bangsa, tujuan, negara, kelompok, seseorang maupun organisasi.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh Dewan Komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

2.1.3.2.Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:20) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kompensasi
- c. Faktor penghargaan
- d. Faktor kemampuan
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan
- g. Faktor lingkungan
- h. Faktor sanksi hukuman
- i. Faktor loyalitas
- j. Faktor budaya organisasi

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Masuk kerja tepat waktu, mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan tepat waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. Penggunaan waktu secara efektif, perencanaan dan pengendalian secara sadar terhadap waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja, suatu kondisi ketika karyawan atau pegawai tidak hadir bekerja tanpa ada alasan yang jelas.
- d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan

dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

- e. Target pekerjaan, sasaran yang ingin dicapai, di mana sasaran tersebut belum pernah dicapai sebelumnya.
- f. Membuat laporan kerja harian, data awal untuk membuat laporan pekerjaan.

2.1.4. Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:91) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut Hasibuan (2018:99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang sangat di inginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menarik

- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
- j. Disiplin kerja yang keras.

2.1.4.3.Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2021:96) indikator produktivitas kerja karyawan meliputi:

- a. Kuantitas kerja, perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas karyawan atau pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.
- b. Kualitas kerja, menyangkut mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, diukur dalam wujud pimpinan atau karyawan datang dan pulang kantor pada waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan baik

kuantitas maupun kualitas yang memuaskan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi peraturan yang ada.

2.2. Hubungan antar Variabel Bebas (X) dan Terikat (Y)

2.2.1. Hubungan Promosi Jabatan dengan Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:37) mengatakan jika kesempatan untuk di promosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, disiplin, dan prestasi kerja pegawai akan menurun.

Menurut Hasibuan (2018:107) mengatakan bahwa promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja dengan giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat dirumuskan bahwa promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan jika ada kesempatan bagi pegawai yang di promosikan berdasarkan asas keadilan maka pegawai akan semangat bekerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Jadi, promosi jabatan ada karena adanya produktivitas yang lebih baik, maka

dari itu promosi jabatan dengan produktivitas kerja karyawan sama-sama diperlukan agar sasaran perusahaan dapat tercapai.

2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Menurut Kasmir (2017:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada karyawan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Sutrisno (2020:57) disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih baik lagi, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok

2.3 Penelitian Sebelumnya

Muhammad Isa Indrawan (2015), dalam penelitian yang berjudul pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur eksplisit Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data primer (kuantitatif) dengan sistem skala likert yang dibagikan kepada 72 responden. Pada variabel promosi jabatan berpengaruh

secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, pada variabel mutasi juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Nining Ratnaningsih (2017), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BJB se-Priangan Timur. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi promosi semakin meningkat pula kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik motivasi cenderung semakin meningkat kepuasan kerja. Selanjutnya promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja disimpulkan jika promosi dan motivasi meningkat, maka meningkat pula kepuasan kerja.

Ribut Suprpto (2016), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi. Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi.

Ari Tri Bagus (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan

Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan sampel jenuh dan menggunakan data primer dan kuesioner. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Sedangkan stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

Rahmat Zulfikri (2018), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Tbk, Kantor Cabang Pembantu Baturaja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk, Kantor Cabang Pembantu Baturaja. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasikan data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi untuk menjelaskan hasil perhitungan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mega Tbk, Kantor Cabang Pembantu Baturaja yaitu sebanyak 20 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mega
Tbk, Kantor Cabang Pembantu Baturaja

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

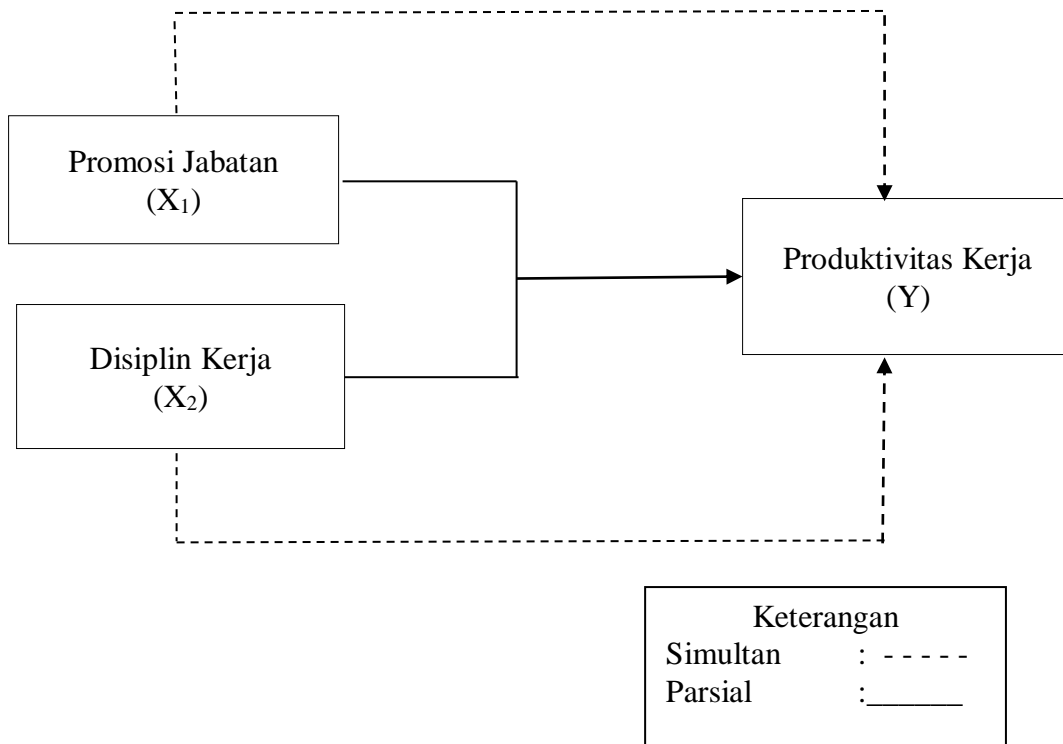
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Isa Indrawan	Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan, Jurnal Integritas, Vol 1 No. 3, Oktober Tahun 2015	Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2), Prestasi Kerja (Y), Menggunakan SPSS, Penyebaran Kuesioner, Data Kuantitatif, hasil dari penelitian ini adalah variabel promosi jabatan dan mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.	Promosi Jabatan, Kuesioner, SPSS	Mutasi, Prestasi Kerja, Objek Penelitian, Tahun Penelitian, Hasil penelitian
2.	Nining Ratnaningsih	Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BJB se-Priangan Timur, Jurnal Management Review, Vol 1 No. 3, April	Promosi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y), metode kuantitatif, analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda, hasil dari penelitian ini adalah promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Promosi, Metode Kuantitatif	Motivasi, Kepuasan Kerja, Objek penelitian, Tahun

		Tahun 2017			penelitian, Jenis penelitian, Hasil penelitian
3.	Ribut Suprpto	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi, Jurnal Hukum Islam Ekonomi dan Bisnis, Vol 2 No. 2, Juli 2016	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y), analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Banyuwasin.	Disiplin, Produktivitas Kerja Karyawan, Regresi Berganda, Validitas dan Reliabilitas,	Lingkungan Kerja, Objek penelitian, Tahun penelitian, Hasil penelitian
4.	Ari Tri Bagus	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim, Jurnal Ilmu dan Riset manajemen, Vol 8	Disiplin Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y), data primer dan kuesioner, regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah Pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur	Disiplin kerja, Produktivitas kerja karyawan, Jenis penelitian	Tahun penelitian, Objek penelitian, Hasil penelitian

		No. 1, Januari 2019	(Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Sedangkan stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.		
5.	Rahmat Zulfikri	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mega Tbk, Kantor Cabang Pembantu Baturaja, Skripsi Dwi Sakti Baturaja 2018	Disiplin kerja (X1), Produktivitas kerja karyawan (Y), metode penelitian deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasikan, regresi linier berganda, analisis korelasi dan koefisien determinasi, hasilnya ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk, Kantor Cabang Pembantu Baturaja	Disiplin kerja, Produktivitas kerja karyawan, Regresi liner berganda	Objek penelitian, Tahun penelitian, Hasil penelitian

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh promosi jabatan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Untuk memperjelas kerangka pemikiran ini dapat digambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis Penelitian

Arikunto (2020:110) mengungkapkan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan teori latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh signifikan pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Baturaja Rahman Hamidi baik secara parsial maupun simultan.