

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:9), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber -sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Kasmir (2017:6) sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus di lengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2. Peranan 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.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Secara khusus menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2020:7) Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan kinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yg berlaku.

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.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dan Levinne (dalam Amriany, 2004) diketahui bahwa faktor kedisiplinan kerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Waktu Kerja
- c. Kepatuhan terhadap Perintah
- d. Produktivitas Kerja
- e. Kepatuhan terhadap Peraturan
- f. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik

2.1.2.3. Macam Macam Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam (Mangkunegara, 2009:281) :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para peawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan tersebut.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dengan diberikan sanksi yang berlaku. Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

2.1.2.4. 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.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima.

Menurut Sutrisno (2020:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Apa yang diharapkan

mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Budaya organisasi (*organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.3.3. Teori tentang Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori ketidaksesuaian, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan mengitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan,
2. Teori Keadilan, teori ini mengemukakan bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
3. Teori dua faktor, teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (Dalam alimudin dan nugraha, 2020) dalam mengukur kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.
- b. Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, hal ini mencakup jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan suhu dan kondisi ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur pegawai.
- c. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar instansi.
- d. Kepuasan psikologis, yaitu indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/kedamaian, sikap terhadap kerja, tingkat stress serta keterampilan dan bakat.

2.1.4. Produktivitas

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2018:56) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Sedangkan menurut Arouf (dikutip dalam Sedarmayanti 2018:198) berpendapat bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi produktivitas kerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas

pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

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

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Afandi (2021:93) Ada beberapa faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

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

2.1.4.3. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut Hasibuan (2012:102) menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain :

- a. Perusahaan dapat menilai efisiensi konsumsi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Tujuan ekonomis dan nonekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
- e. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.
- f. Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktivitas tersebut.

2.1.4.4. Indikator Produktivitas

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

2.2.1. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

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 jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi disiplin berusaha

untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

2.2.2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaannya dan akan tetapi berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja.

Viteles (Haslam, 2004) mengemukakan pendapatnya bahwa para karyawan yang didasari oleh kepuasan kerja yang tinggi adalah karyawan yang produktif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan output atau keluaran yang lebih banyak dari tenaga yang lain untuk satuan waktu yang sama. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa seorang tenaga kerja mampu menunjukkan atau menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat bahkan melebihinya.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Zulfadli	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, 2019	Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Produktivitas (Y), melalui uji analisis regresi linier berganda, menggunakan jeni data primer. Hasil analisis koefisien determinasi R square menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai yaitu sebesar 0,768 atau 76,8% sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Disiplin Kerja • Produktivitas Pegawai • Alat Analisis Regresi linier berganda • data primer 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian • Tahun Penelitian • Hasil penelitian
2.	Mutia Arda	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Putri Hijau Padang, Jurnal	Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas (Y), metode kuantitatif, analisis regresi linier ganda, hasil penelitian ini disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2%	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Disiplin Kerja • Produktivitas • Metode Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Tahun penelitian • Hasil penelitian

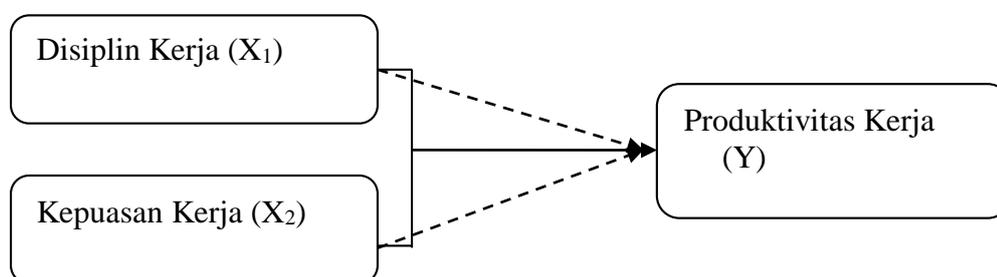
		Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60	variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain.	<ul style="list-style-type: none"> • Alat Analisis regresi linier berganda 	
3.	Ribut Suprpto	Pengaruh Disiplin 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin • Produktivitas Kerja Karyawan • Regresi Berganda • Validitas dan Reliabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Objek penelitian • Tahun penelitian • Hasil penelitian
4.	Nisa' Ulul Mafra	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang , Jurnal Ilmu dan Riset manajemen, Volume 2	Kepuasan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Produktivitas Kerja Pegawai (Y), data primer dan kuesioner, regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja baik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R ² sebesar 0,298 atau	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Produktivitas kerja pegawai • Jenis penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja • Tahun penelitian • Objek penelitian • Hasil penelitan

		Nomor 2, Edisi Agustus 2017	29,8%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 29,8% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja dan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.		
5.	I Ketut Febri Ananta	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130	Disiplin kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Produktivitas kerja karyawan (Y), Alat analisis regresi linier berganda, Teknik pengumpulan data melalui kuisioner, Hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Produktivitas kerja karyawan • Regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Organisasi • Objek penelitian • Tahun penelitian • Hasil penelitian

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh Disiplin kerja (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Untuk memperjelas kerangka pemikiran ini dapat digambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut :

Gambaran kerangka pemikiran ini dapat lebih jelas dilihat pada gambar berikut:



Ket:  **Garis Simultan**
  **Garis Parsial**

2.5. Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110), hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Batu Kuning Kab.OKU baik secara parsial maupun secara simultan.