

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya utama yang berpengaruh penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia memiliki keahlian yang berperan penting dalam proses tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten diperlukannya proses pemilihan sebagai tahap awal untuk memperoleh sumber daya manusia. Setelah berhasil memilih sumber daya manusia yang diinginkan, terdapat beberapa proses lain. Proses inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu :

1. Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.
2. Menurut Afandi (2018:3), 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.

3. Menurut Hasibuan (2020:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi dan perusahaan. Dengan adanya tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018:2) menyatakan bahwa ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

- b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi :

1. penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.

3. Penugasan tanggung jawab tertentu.
 4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.
- c. *Staffing* (Kepegawaian)
- Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.
- d. *Learding* (Terkemuka)
- Learding* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.
- e. *Controlling* (Mengendalikan)
- Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Marbawi Adami (2016:6) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Tujuan organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia

diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan , dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi

2.1.2 Keterlibatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Field dan Buitendach dalam Hadi, dkk (2020) keterlibatan kerja mengarah pada hasil pekerjaan yang positif termasuk salah satunya yaitu komitmen organisasi. keterlibatan terhadap perusahaan lebih baik mengarah pada konsep motivasi yang menunjukkan adanya energi fisik, kognitif, afektif yang secara bersama-sama berperan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan secara optimal (Rich Dkk. dalam Hadi, dkk., 2020)

Menurut Macey dan Scheide dalam Hadi, dkk (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan kondisi psikologis seseorang, komitmen dan ketertarikan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perusahaan harus melibatkan para karyawan dalam mengambil keputusan dan menggunakan ide-ide mereka untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan yang ada.

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Sepang, dkk (2023) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra individu. Seseorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. (Prihatini dalam Sepang, dkk, 2023).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Yuliana dalam Pangestu (2020) keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua factor, yaitu:

1. faktor personal

faktor pribadi yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain factor demografis dan psikologis. Faktor demografis meliputi:

- a. usia

usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat dalam pekerjaan, dan sebaliknya.

- b. pendidikan

semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin banyak jam kerja. Khususnya bagi perempuan, semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin besar pula kemungkinan bekerja kemungkinan yang mempengaruhi input pekerjaan.

- c. jenis kelamin

gender mengacu pada perbedaan biologis antara pria dan wanita ada perbedaan dimana pria cenderung lebih rasional, aktif dan agresif, sedangkan wanita lebih emosional dan pasif.

d. Jabatan

Orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

e. Senioritas

Jika perlakuan senioritas tidak diterapkan secara aktif, lingkungan di mana senioritas diterapkan dapat menciptakan hubungan yang sumbang antara pemimpin dan bawahan. Jika lansia mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja terbaiknya sehingga dapat ditiru dan disebarakan kepada junior, maka konsep senioritas dapat dijelaskan secara positif.

Sedangkan faktor psikologis yang mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup:

- a. nilai-nilai pribadi individu
- b. *locus of control* atau lokus pengendalian
- c. kepuasan terhadap hasil kerja
- d. absensi
- e. *intense turnover* atau pergantian yang intens

2. faktor Situasional

faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain:

- a. jenis pekerjaan, yaitu konsistensi antara keinginan dan kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan.

- b. Didalam organisasi, terdapat dukungan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan di dalam organisasi agar dapat secara afektif menghadapi situasi sulit.
- c. Gaji dinilai cukup baik dan cocok untuk karyawan, sehingga tidak akan menghambat kerja karyawan dengan gagasan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
- d. Rasa aman, sehingga tidak akan menanggung resiko yang dapat membahayakan dirinya selama bekerja.

2.1.2.3 Manfaat Keterlibatan Kerja

Menurut Pride dalam Sutrisno (2019) Pengambilan keputusan adalah pemilihan satu alternatif dari serangkaian alternatif. Sedangkan Perlibatan Karyawan adalah suatu proses mengikut sertakan para karyawan pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah yang dapat berupa ide, saran kritik dan sebagainya (Fandy Tjiptono dalam Sutrisno 2019).

Manfaat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan :

1. Menumbuhkan inovasi dan kreativitas.

Para karyawan yang diijinkan memberi gagasan akan merasa bahwa dirinya dipercaya dalam organisasi tersebut. Karena dari situ timbul suatu kebanggaan juga aktualisasi diri sebagai orang yang berguna.

2. Meningkatkan tanggung jawab.

Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan ada rasa tanggung jawab dan merasa dihargai.

3. Meningkatkan mutu dan kualitas kerja

Partisipasi karyawan akan meningkatkan semangat sehingga secara tidak langsung akan menciptakan performa yang baik.

4. Target akan dicapai tepat waktu

Gagasan dan ide dari para anggota akan ditampung oleh pimpinan lalu pimpinan dapat mempertimbangkan dan memutuskan dari pengambilan keputusan sehingga masalah akan cepat terselesaikan juga akan menjadi fokus terhadap target.

5. Saling mendukung sebagai satu tim kerja

Dengan pimpinan meminta partisipasi para anggotanya untuk memberi gagasan akan membuat hubungan personal yang baik antara pimpinan dan anggota

2.1.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Istijanto (2010:129) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.
- 2) Menunjukkan pekerjaan.
- 3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

- 4) Keterlibatan mental dan emosional
- 5) Motivasi dan Kontribusi
- 6) Tanggung Jawab

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jeckson dalam Sopiah (2020:155) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah 2020:155)

Mathis dalam Busro (2018:71) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Albert dalam Septiadi (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi,

kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan anggotanya. Selain itu keinginan kuat dari anggotanya untuk bertahan pada organisasi dan memiliki ikatan psikologis.

Newstrom dalam Sopiah (2020:155) komitmen organisasi ditandai dalam tiga hal :

1. Adanya rasa yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

2.1.3.2 Prinsip Dasar Komitmen

Menurut Harras, dkk (2020:35-36), ada tiga hal mendasar didalam komitmen, di antaranya:

1. Perjanjian.

Komitmen hanya akan terjadi jika atau sekelompok orang memiliki ikatan dengan pihak lain. Biasanya di dalam perjanjian tersebut terdapat pernyataan kedua belah pihak untuk menunaikan dan mendapatkan

kompensasi tertentu, dengan disepakatinya suatu perjanjian maka melekat suatu kewajiban yang harus ditunaikan, tentu dengan segala resikonya.

2. Kewajiban.

Disepakatinya suatu perjanjian maka diperlukan sebuah bukti nyata, yaitu dilaksanakannya kewajiban dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, baik atau buruknya suatu pelaksanaan kewajiban merupakan bukti seberapa kuat komitmen seseorang tersebut.

3. Hak.

Kompensasi yang diterima dari sebuah komitmen adalah hak. Hal tersebut sangatlah wajar, mengingat komitmen menuntut suatu upaya kerja (kewajiban), maka sudah sewajarnya mendapatkan hak yang telah dijanjikan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2020:163) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, besar atau kecil, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.3.4 Manfaat Komitmen Organisasi

Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli (Ivancevich dan Matteson dalam Sutrisno, 2019).

Manfaat adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi.

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki

komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai.

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi Penelitian menunjukan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi.

Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

2.1.3.5 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang

mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Allen dan Meyer dalam Sopiah (2020:157), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi.
- c. Pengabdian kepada organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan.

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi.
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi.

- b. Kebahagiaan dalam bekerja.
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Edison (2022:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:189-193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar begitu juga sebaliknya.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik begitu juga sebaliknya.

5. Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan.

Merupakan gaya seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa suka ataupun senang dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik begitu juga sebaliknya.

10. Lingkungan kerja.

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan layout, sarana prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas.

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja . komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam pekerjaan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Menurut Rivai dan Basri dalam Sutrisno (2019) manfaat penilaian kinerja yaitu:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 1. Meningkatkan motivasi
 2. Meningkatkan kepuasan kerja
 3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
 4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
 5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
 6. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
 7. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
 8. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
 9. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
 10. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
 11. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
 12. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita karyawan.

2.1.4.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Silaen, dkk (2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b. Resiko yang di hadapi berani di ambil dan ditanggung.
- c. Tujuan yang realitis dimiliki.

- d. Memperjuangkan tujuan direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f. Rencana yang telah di programkan dapat direalisasikan.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:113) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

- a. Efektif.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

- b. Efisien.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

- c. Kualitas.

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu.

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Produktivitas.

Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut macey dan Schneider dalam Munparidi dan Sayuti (2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis kearah tujuan organisasi (Bakker dan Memerouti dalam Munparidi dan Sayuti, 2020).

Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke seluruh organisasi (Bakker dalam Munparidi dan Sayuti, 2020). Keterlibatan memiliki dampak yang kuat pada kinerja pekerjaan. Dengan demikian keterlibatan karyawan berhubungan dengan kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ramadan., dkk (2019) Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. komitmen organisasional dapat di gunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan. Dengan demikian komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja,

koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang disusun dalam bentuk tabel :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Analisa, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Amelia Rahmi, Mulyadi	Judul : “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Jurnal : ilman Vol : 6 No : 1 Tahun : 2018	Variabel : Keterlibatan Karyawan, budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Alat Analisis : Regresi Linear Berganda. Hasil yang Didapatkan : Keterlibatan Karyawan, budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh baik secara signifikan maupun simultan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. PLN Banda Aceh	1.Variabel Bebas keterlibatan karyawan (X1) 2..Alat Analisis	1.Objek Penelitian 2. Tahun Penelitian 3. Variabel bebas budaya organisasi (X2), Kepemimpinan Transformasional (X3) 4. variabel Terikat komitmen organisasional karyawan (Y)

2	Agus Marimin, Harun Santoso	Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta Jurnal :ilmiah ekonomi islam Vol : 6 No : 3 Tahun : 2020	Variabel : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil yang Didapatkan : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank muamalat Surakarta	1.Variabel Bebas Komitmen Organisasi (X2), dan Keterlibatan (X3)Kerja 2.Variabel Terikat Kinerja (Y) 3.Alat Analisis	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3. variabel Bebas kepuasan kerja (X1)
3	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra dan Rahayu Mardikaningsih	Judul : Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal : Jurnal Baruna Horizo Vol : 3 No : 1 Tahun : 2020	Variabel : Perilaku Inovatif, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil yang Di Dapatkan : perilaku inovatif dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1.Variabel Bebas keterlibatan Kerja (X2), 2.Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) 3.Alat Analisis	1.Variabel Bebas perilaku inovatif (X1) 2.Objek Penelitian 3.Tahun Penelitian

4	Maizar Saputra dan Wahyu Rhardjo	Judul : Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan x Vol : 10 No : 1 Tahun : 2017	Variabel : iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil yang Di Dapatkan : terdapat pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada PT. repunlika media mandiri	1.Variabel Bebas keterlibatan kerja (X1), 2. .Alat Analisis	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3. variabel bebas iklim organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) 4. variabel terikat komitmen organisasi (Y)
5.	Astri ayu Purwati dan Indra wijaya	Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru Vol :16 no :2 Tahun : 2019	Variabel : Kepemimpinan Transformasional, Integritas, kompetensi dan kinerja karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil yang Di Dapatkan : 1. Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada	Variabel Bebas komitmen organisasi (X3) 2. variabel terikat kinerja karyawan (Y) 2.Alat Analisis	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3. variael bebas kepemimpinan an transfrmasional (X1), Integritas (X2)

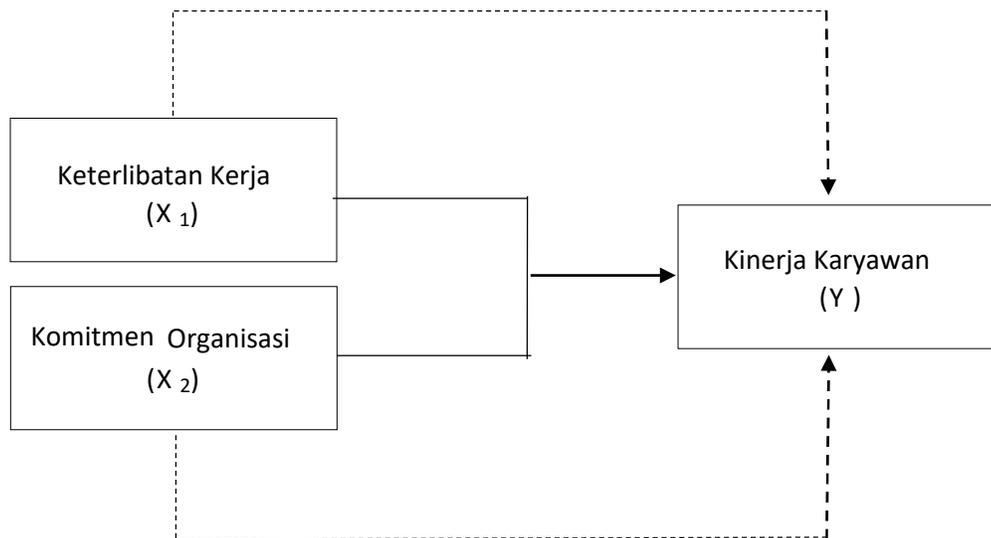
			PT. golden riau jaya pekan baru. 2. integritas dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. golden riau jaya pekan baru.		
6	Luis Kristoper Sepang, Ventje Tatimu dan Wehelmina Rumawas	Judul : pelatihan kerja dan keterlibatan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Royal Coconut airmadidi Vol : 4 No : 4 Tahun : 2023	Variabel : pelatihan kerja, keterlibatan kerja <i>turnover intention</i> Alat analisis : Regresi Liner Berganda Hasil yang didapatkan : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan keterlibatan kerja. 2. Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja dan <i>turnover intention</i> . 3. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan <i>turnover intention</i> .	1. Variabel bebas keterlibatan kerja (X2) 2. Alat analisis Regresi linear berganda	1. Objek penelitian 2. variabel bebas pelatihan kerja (X1) 3. variabel terikat <i>turnover intention (Y)</i>

7.	Sutrisno	Judul : pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. Skripsi Tahun 2017	Variabel : keterlibatan kerja, komitmen organisasi , kinerja karyawan Alat analisis : Regresi Liner Berganda Hasil yang didapatkan : 1. Pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	1. Variabel bebas keterlibatan kerja (X1) 2. komitmen organisasi (X2) 3. kinerja karyawan 4. Alat analisis Regresi linear berganda	1. objek penelitian 2. tahun penelitian
----	----------	--	---	---	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Hardani, dkk., (2020:321) kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain. Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Keterangan :

Kerangka pemikiran

Parsial : 

Simultan : 

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2020:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis tersebut harus terbukti kebenarannya dan ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah "Diduga ada pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan"