BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada setiap organisasi atau perusahaan diwakili oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mewakilinya, dimana SDM tersebut akan baik kualitas kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. SDM dalam organisasi semakin diakui, dan manusia dipandang sebagai salah satu aset terpenting diantara berbagai sumber daya dalam suatu organisasi. Profesional didorong untuk terus mengembangkan teori tentang manajemen sumber daya manusia (SDM), karena kekuatan posisi manusia dalam suatu organisasi mengalahkan sumber daya lainnya seperti bahan (*material*), metode (*method*), uang (*money*), mesin (*machine*) dan pasar (*market*) (Dwi, 2023:1).

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM mempunyai makna dan pengertian yang berbeda-beda dan bervariasi. Diantaranya menurut R Wayne Mindy manajemen SDM adalah pendayagunaan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Sabrina, 2021:3). Menurut Notoatmodjo Manajemen SDM adalah sebuah seni yang digunakan dalam upaya membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan segala aktivitas yang melibatkan sumber daya manusia dan karyawan atau tenaga kerja agar berhasil mencapai tujuan dari organisasi (Sabrina, 2021:4). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan akhir dari organisasi atau perusahaan, sehingga perusahaan itu dapat lebih maju dengan sumber daya manusianya.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, diperlukan fungsi manajemen secara berkala dan dibutuhkan penerapan secara tepat, karena setiap fungsi yang digunakan akan

saling terkait dengan fungsi lainnya, seperti sebuah sistem yang saling menunjang, seperti fungsi manajemen pada umumnya. Menurut Syarief (2022:9) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan (*Planning*)
b. Pengorganisasian (*Organizing*)
c. Pengarahan (*Directing*)
d. Pengendalian (*Controlling*)
e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
f. Pengembangan (*Development*)
g. Kompensasi (*Compensation*)
h. Pengintegrasian (*Integration*)
i. Pemeliharaan (*Maintenance*)
j. Kedisiplinan (*Discipline*)
k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang telah ditetapkan bersama guna mencapai tujuan produktivitas kerja sebuah perusahaan atau organisasi dan terus dapat menjalankan dan mengembangkan proses produksi / jasa secara cepat, menurut Syarief, (2022:10) tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Tujuan organisasional
b. Tujuan fungsional
c. Tujuan sosial

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi karyawan ataupun pegawainya.

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan serta mempengaruhi. Pemimpin memiliki tanggung jawab secara fisik dan spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin. Oleh karena itu menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang pasti akan berbeda cara memimpinnya. Menurut Amirullah (2015:167) kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rivai (2018:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Sobri (2018:10) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Kepimpinan didalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepimpinan dengan polanya masing-masing. Menurut Veitzhal Rivai (2018: 41) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

a. Gaya kepimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
b. Gaya kepimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

   Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata

hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

c. Tipe kepemimpinan Demokrasi

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018:53) mengemukan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik.
    a. Membina kerjasama dengan bawahan
    b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing

2. Kemampuan yang efektivitas
    a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
    b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
    a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
    b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
    a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
    b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
    a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
    b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

2.1.3. Komitmen Organisasi

Menurut Lubis dan Jaya (2019:6) Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat menarik untuk dikaji secara mendalam. Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu komitmen merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja di dalam suatu organisasi.

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018:292) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2017:21) komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia.

Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Dalam buku Komitmen Membangun Pendidikan, Lubis dan Jaya (2019:6) menjelaskan pengertian komitmen organisasi dari beberapa ahli berikut ini:

a. Prayitno (2013) mengemukakan bahwa komitmen adalah keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan sesuatu atau tidak.
b. Sagala (2013) mengemukakan jika seseorang memiliki komitmen tinggi akan berguna bagi dirinya sendiri dan juga pada orang lain. Artinya, komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan sesuatu kegiatan. Seseorang yang telah berkomitmen tentunya tidak akan ragu-ragu untuk melakukan sesuatu.
c. Zineldin, Mosad and Johnsson (2000) Patrik menyatakan bahwa Komitmen adalah keterikatan pada tujuan yang akan dicapai sehingga rela untuk berkorban waktu, tenaga, materi dan kemampuan untuk mendapatkannya. Komitmen dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang mengatur sendiri (*self generating*).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam oganisasi itu. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur melalui model pengukuran komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer dalam Hartini (2021:202) yang dimana terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continance commitment* dan *normative commitment*.

a. *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Mendasarkan pada keterikatan emosional, pemahaman dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Dalam dimensi ini, karyawan mengikatkan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif individu karyawan akan lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi dilakukan secara konsisten dengan harapan-harapan dan menunjukkan keinginan individu karyawan untuk terus-menerus bekerja bagi organisasinya yang disebabkan oleh kesetujuannya dengan organisasi tersebut dan memang berkeinginan untuk melakukannya bagi organisasi tersebut.

b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikatkan diri terhadap berbagai aktivitas organisasi yang didasarkan pada kesadaran dan penilaian untung rugi (pengorbanan) yang dirasakan individu karyawan yang apabila berhenti atau meninggalkan dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi tersebut. *Continuance commitment* ini muncul di mana karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi yang mungkin membuatnya tidak betah namun karyawan masih bertahan dikarenakan karyawan masih membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dari organisasi tersebut, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain apabila karyawan meninggalkan organisasi tersebut.

c. *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma-norma atau prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang ada dalam diri individu karyawan yang menimbulkan adaya keyakinan individu karyawan atas tanggung jawabnya terhadap organisasi (*involves employee's feeling of obligation to stay with the organization*). Karyawan merasa harus bertahan bersama organisasi karena adanya rasa tanggung jawab dan loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to stay with organization*). Komitmen normatif merupakan kewajiban moril yang dirasakan oleh karyawan untuk tidak berpindah ke organisasi lain.

2.1.4. Motivasi

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara salah satunya adalah dengan pemberian motivasi. Dengan pemberian motivasi tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Adhari (2021:41) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kekuatan baik yang muncul dari dalam diri seseorang atau yang diberikan oleh manajer kepada karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Novia (2021:93) menjelaskan pengertian motivasi dari berbagai ahli berikut ini:

a. Soekidjo Notoatmodjo (2014) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behaviour*) = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.
b. Winardi (2011) mengartikan motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melakukan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).
c. Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang mengarahkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Indikator Motivasi

Motivasi atau dorongan dalam diri seseorang lebih ditentukan oleh faktor internal dalam diri orang yang bersangkutan, sehingga jika ada faktor di luah hanya bersifat mendorong terjadinya suatu motivasi. Motivasi yang berasal dari luar diri adalah berasal dari luar diri seseorang, sementara motivasi dari dalam diri adalah muncul dari inisiatif seseorang. Awalnya motivasi itu terbentuk menjadi dua, yaitu dalam mencapai suatu kenikmatan atau menghindari suatu permasalahan.

Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya dengan tidak adanya bantuan dari orang lain. Seseorang yang dengan psikologis tertentu umumnya menyadari akan adanya suatu dorongan yang kuat dalam dirinya untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkannya. Namun di sisi lain adanya pula orang yang sadar akan sesuatu yang ingin dicapainya tetapi karena dorongan dalam dirinya terkubur, maka ia tidak memiliki rasa atau semangat untuk mendapatkannya. Menurut Syahyuti dalam Syarief (2022:150) ada beberapa indikator-indikator untuk mengukur motivasi dalam bekerja adalah sebagai berikut:

a. Dorongan Mencapai Tujuan

   Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat Kerja

   Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan

lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan Kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Tidak hanya itu produktiitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hersey dan Blanchard (2018:481) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Adhari

(2021:76) Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Dalam buku kinerja karyawan, Novia (2021:2) menjelaskan pengertian kinerja dari beberapa ahli sebagai berikut:

a. Moeheriono (2010) mengatakan bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.
b. Edy Sutrisno (2010) berpendapat dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian dari kinerja.
c. Sedarmayanti (2011) mengatakan hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas prestasi yang dicapai seseorang merupakan *actual performance* atau *job performance* atau biasa disebut dengan kinerja.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan salah satu alat ukuran yang digunakan perusahaan atau organisasi secara rutin untuk membantu karyawannya. Indikator karyawan memiliki banyak manfaat yang mampu mengarahkan perusahaan ke jalan yang lebih baik. Praktik penilaian kinerja hendaknya membedakan aspek-aspek yang dinilai antara karyawan bidang pekerjaan nonmanufaktur dan karyawan bidang pekerjaan manufaktur, karena tuntutan hasil pekerjaan keduanya ini sangat berbeda.

Pada karyawan bidang nonmanufaktur, tuntutan hasil pekerjaannya lebih cenderung bersifat kualitatif, sedangkan pada karyawan manufaktur, tuntutan hasil pekerjaannya lebih cenderung bersifat kuantitatif. Yang dimaksud drngan karyawan bidang nonmanufaktur adalah seperti karyawan BCA Syariah, yaitu mereka yang

melakukan pekerjaan dengan keluaran atau *output* bukan barang, tetapi berupa jasa, seperti karyawan staf kantor, bagian pelayanan, guru, perawat, tenaga penjualan, karyawan bank, karyawan pelayanan publik, dan lain-lain.

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Dalam buku kinerja karyawan perseroan terbatas Melan (2021:14) suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

a. Kuantitas Pekerjaan

   Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorangan per jam kerja.

b. Kualitas Pekerjaan

   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan *inspection manual*.

c. Ketepatan Waktu

   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

d. Kehadiran

   Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kemampuan Kerjasama

   Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja dapat disajikan dibawah ini.

Rahmi (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 oresponden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 24,40% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Catri (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Abadi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 67,90% faktor kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurul (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 36,60% faktor-faktor kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Hasil uji F menunjukkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

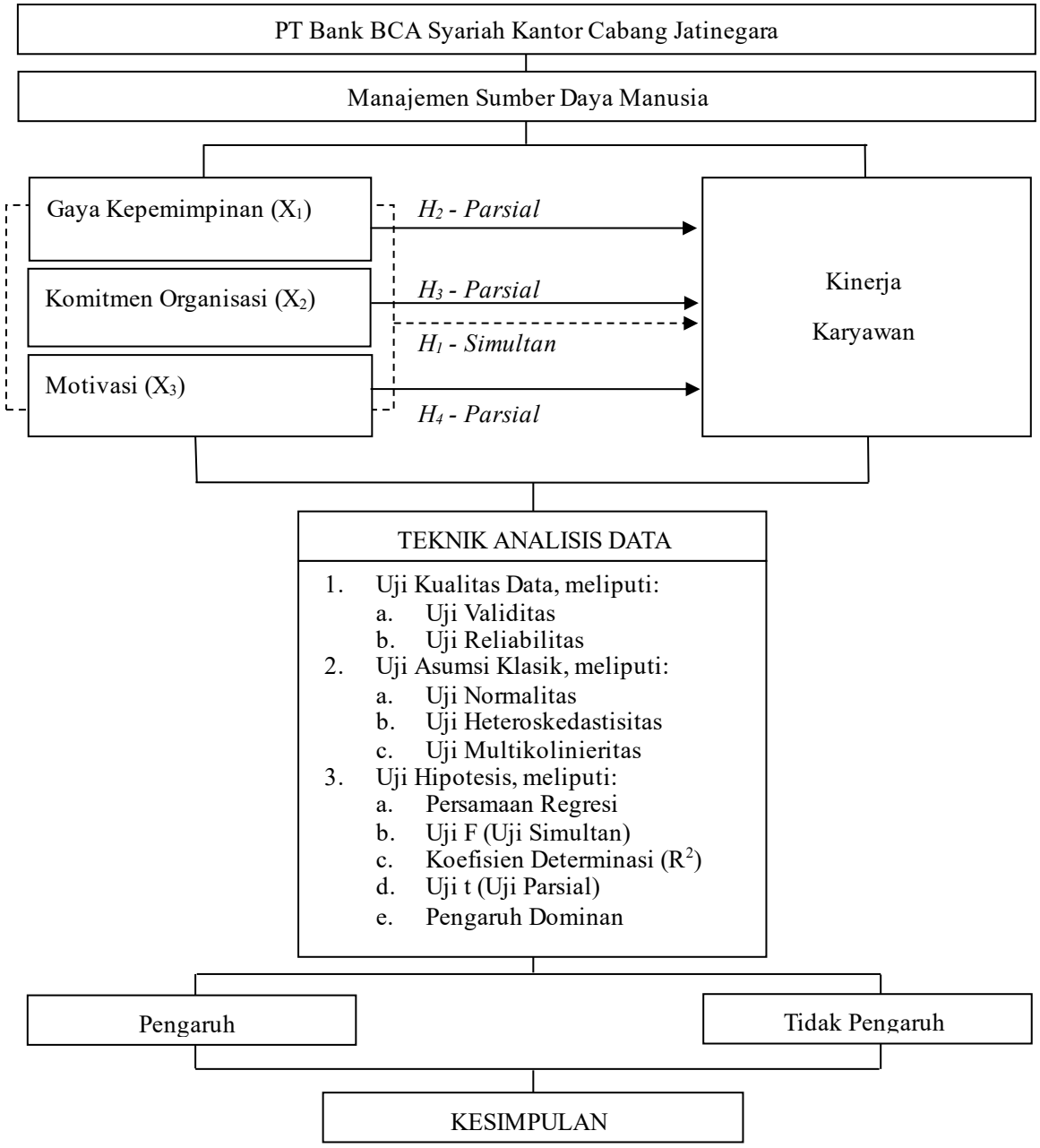
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rahmi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Kepulauan Mentawai	Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Koefisien Determinasi 24,40% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Catri (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Abadi	Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	1. Koefisien Determinasi 67,90% 2. Uji t, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Nurul (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19	Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	1. Koefisien Determinasi 36,60% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2019:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

2. Hipotesis 2

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

3. Hipotesis 3

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

4. Hipotesis 3

   Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.

   H_1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Cabang Jatinegara.