BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan terutama dalam hal produktivitas kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "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".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2019:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun

tidak tertulis dan sedangkan menurut Sinambela (2018). Disiplin kerja merupakan kepatuhan kepada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

1. Faktor – faktor Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:356), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai
b. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukankedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya,
c. Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasaan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan,
d. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:339) menguraikan bahwa maksud dan tujuan dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah untuk keberlangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik yang hari ini, maupun hari esok.
b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
    1) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
    2) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada perusahaan.
    3) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organiasi, sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

   Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

b. Keteladanan Pimpinan

   Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c. Keadilan

   Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan.

d. Pengawasan Melekat

   Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e. Sanksi Hukuman

   Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prsedur organisasi.

f. Ketegasan

   Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g. Hubungan Manusia

   Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi.

2.1.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan

pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Sedangkan menurut Sinambela (2016:260) Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas, dan menurut Sumardjo (2018:102) "bahwa pengembangan karir adalah *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam organisasi".

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatuproses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi.

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Sutrisno (2017:160) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

a. Prestasi kerja

   Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. *Mentors dan sponsors*

   Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

   Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

   Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Sutrisno (2017:166) menjelaskan pengembangan karir bertujuan untuk :

a. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organsiasi.
b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan programprogram pengembangan sumber daya manusia.
d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

3. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Kudsi, dkk (2017:10) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja

   Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua pengembangankarir lainya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir

b. Kesetiaan Organisasional

   Dalam banyak organisasi orang - orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

c. *Mentor dan Sponsor*

   Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapatmenciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain,

d. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

   Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuanya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

e. Dukungan Manajemen

   Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan.

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Litjan Poltak Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengang kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dan menurut Hussein (2017:10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kerja

Menurut Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 116) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor :

a. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi
b. Faktor psikologis terdiri dari, persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
c. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur suatu kinerja, terdapat definisi ahli yang merujukan tolak ukur kinerja, sebagaimana pengukuran kinerja menurut Edison, (2018: 183) berikut ini:

a. Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Pada umumnya di dalam organisasi/perusahaan setiap karyawan akan mendapatkan target untuk dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu. Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya.

b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Kualitas meliputi ketelitian, kerapihan dan ketepatan dalam bekerja atau sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Adapun kualitas secara personal juga penting untuk diterapkan di dalam organisasi/perusahaan seperti penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas dan kemampuan berinterkasi sosial. Waktu

c. Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi. Penyelesaian tugas sesuai dengan waktunya berbicara mengenai efektivitas kegiatan dalam organisasi/perusahaan, ketepatan waktu harus sesuai dengan yang sudah direncanakan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transfaran dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketaatan merupakan kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja, selalu mengikuti arahan dari pimpinan perusahaan/organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dan menjalankannya dengan asas-asas yang berlaku.

2.2. Penelitian Terdahulu

Syarif, (2020). meneliti tentang " Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesy Indonesiy (Mestindo) Medan, Sampel penelitian ini sebanyak 95 responden, dengan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regregsi linier berganda merupakan kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir dan disipin kerja bepengaruh terhadap kinerja karyawan. Angka Adjusted R Square sebesar 0,811 menunujukan bahwa 81,1 %

persen dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 18,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif.

Pratiwi, dkk (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sendana Sanglah Denpasar. Diperoleh data dari penyebaran responden 40 responden. Uji F sebesar 118,761 dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Variabel disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan uji T secara serempak disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sari Sendana Sanglah Denpasar.

Safitriani (2020). meneliti tentang "Pengaruh disiplin, pengembangan karir Dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT SatNusa Persada Tbk, Sampel penelitian ini sebanyak 152 responden, dengan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regregsi linier berganda kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan motivasi bepengaruh terhadap kinerja karyawan dan Uji T semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SatNusa Persada Tbk.

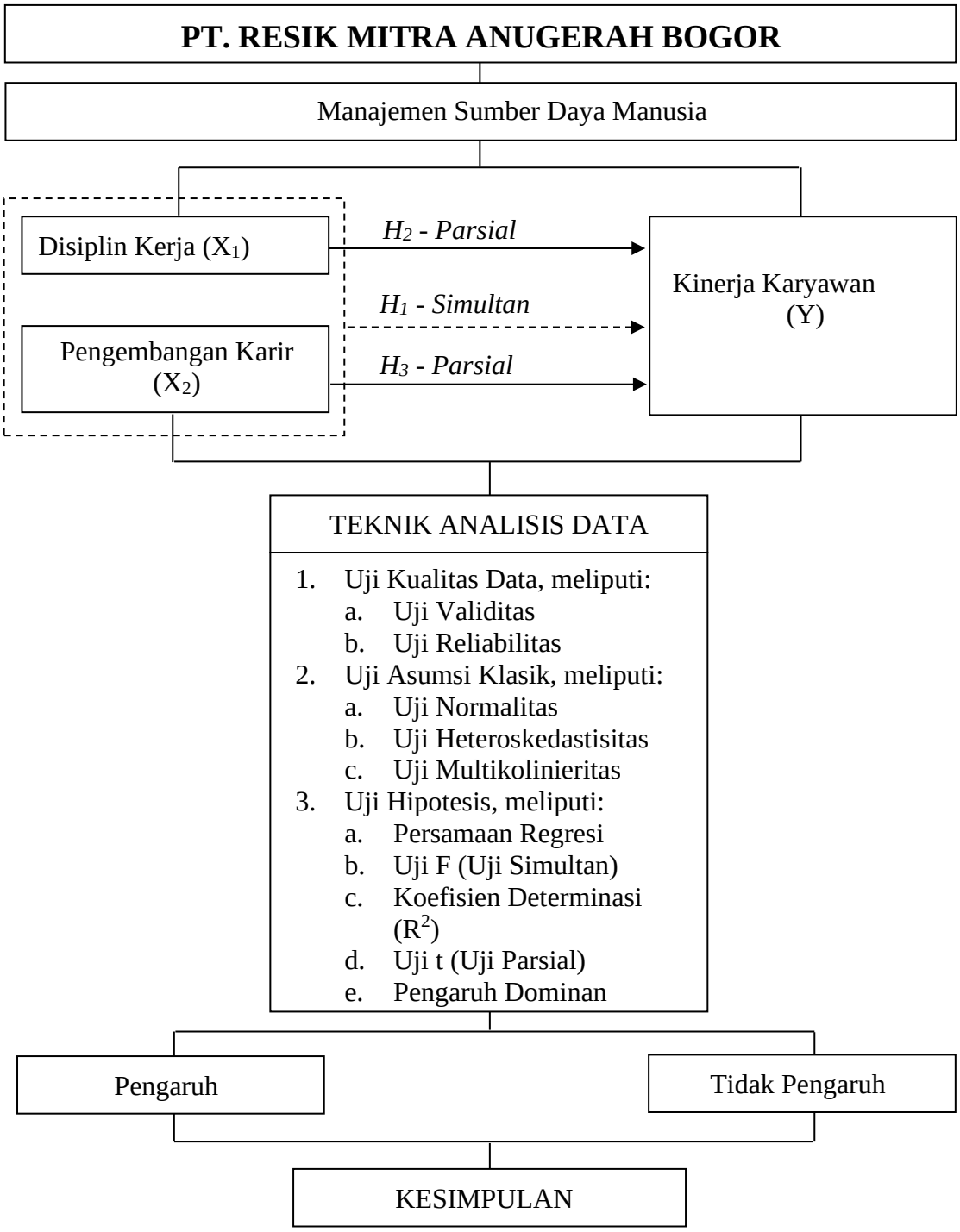
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Syarif, (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mesy Indonesiy (Mestindo) Medan	Disiplin Kerja Pengembangan Karir Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 81,1 % 2. Uji F, Variabel disiplin kerja, pengembangan karir, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel disiplin kerja, pengembangan karir, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Pratiwi, dkk (2022).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sari Sendana Sanglah Denpasar.	Disiplin Kerja Pengembangan Karir Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 85,5 % 2. Uji F, Variabel Disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, semua variabel disiplin kerja, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Safitirani dan Herman (2021).	Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padan PT SatNusa Persada Tbk	Disiplin Kerja Pengembangan Karir Motivasi Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 90,6 % 2. Uji F, Variabel disiplin kerja pengembangan karir, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, Variabel disiplin kerja, pengembangan karir, motivasi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penulis (2023)

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2017:60). 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 dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0 \rightarrow$ berarti secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugrah Bogor.

Ha : $\beta_i \neq 0 \rightarrow$berarti secara simultan disiplin kerja dan pengembangan Karir, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugrah Bogor.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugrah Bogor.

Ha : $\beta_i \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugrah Bogor.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ berarti secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugrah Bogor.

Ha : $\beta_i \neq 0 \rightarrow$ berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Resik Mitra Anugrah Bogor.