

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan, untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut beberapa pengertian-pengertian menurut para ahli :

Menurut Dessler (2020) dalam Prahendratno et al (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. MSDM melibatkan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan dan rekrutmen hingga pengembangan dan pengelolaan kinerja karyawan.

Menurut Sinambela, L. P., (2021) dalam Wicaksana, A., & Rachman, T. (2022) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Edison Emron, Dkk, 2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2020), "human resource management is the process of acquiring, training, appraising, health and safety, and fairness concern" Dessler mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup pengadaan, pelatihan, penilaian, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta keadilan. Pernyataan ini menekankan bahwa HRM tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup aspek kesejahteraan dan perlakuan adil terhadap karyawan sebagai bagian penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Menurut Fisher (2021) dalam Kristanti (2023) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, "*Human Resources Management (HRM) Involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization.*" Dari penjelasan tersebut, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan semua Keputusan dan praktek

manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber data manusia yang bekerja bagi organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Menurut Hasibuan (2020) dalam Putri Khairunnisa (2023), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler (2021) :

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Schuler (2021), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang disiplin kerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang berlangsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian disiplin kerja tersebut adalah :

Anggoro, (2022) mengemukakan bahwa, “Disiplin Kerja merupakan suatu peraturan atau kebijakan yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Oktavia et al., (2022) mengemukakan bahwa kedisiplinan mengacu pada sikap atau perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang mematuhi norma-norma kerja yang relevan secara lisan atau tertulis.

Menurut “Ajabar (2020)” menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi

apabila ia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Terry dan Rue dalam buku Ardiansyah, Y 2022).

Keith Davis dalam Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Desty et al., (2022) mengemukakan “work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change behavior as well as an effort to increase their awareness and willingness to obey all company regulations and applicable social norms”. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja ialah instrumen yang dipakai para pimpinan/koordinator untuk berinteraksi kepada para karyawan supaya mereka bersedia memperbaiki perilaku mereka, Ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen anggota staf untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan pedoman yang berlaku di suatu organisasi. Menurut berbagai pendapat, disiplin kerja tidak hanya penting untuk menciptakan tata tertib yang baik, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas organisasi. Disiplin dapat mengurangi absensi dan meningkatkan produktivitas karyawan, serta membentuk lingkungan kerja yang tertib dan teratur.

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus (2022) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu :

1. Menata kehidupan bersama
Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Meningkatkan rasa saling menghormati dan saling mempercayai antara atasan (pimpinan) dan bawahan. Disiplin yang dilaksanakan secara tidak tetap akan memunculkan masalah diantaranya adalah moral kerja yang tidak tinggi, emosional dan kemauan buruk pada bawahan bawahannya. Menurut Karyono (2021) ”Menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahannya”.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.5 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator – indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Sinambela (2019) terdiri dari sebagai berikut :

1. Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Bekerja etis Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2019) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis , serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yng tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikutnya adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli :

Menurut Pranata (2020) Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah,tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika.

Menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (ratarata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sinaga (2020) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Aris et al., 2023; Hartini & Habibi, 2023; Sopian & Hartini, 2023).

Menurut Mangkunegara (2021), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Wagner and Hollenbeck (2020) *”Performance canbe described as a progressive indicator representing an organization'sability to thrive in a competitive environment”* Wagner and Hollenbeck mengatakan bahwa Kinerja dapat dijelaskan sebagai indikator progresif yang mewakili kemampuan suatu organisasi untuk berkembang dalam lingkungan yang kompetitif.

Menurut Saputa Andi, (2018) “Basiclly, it (performance) means an outcome – a result, it is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, wheather tangible product of less tangible service. To the extent that this interaction result in an outcome of the desired level and quality, at egreed cost levels, performance will be judge as satisfactory, good or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judge as poor or dificient” Saputra Andi mengatakan bahwa Pada dasarnya, kinerja berarti suatu hasil – sebuah pencapaian. Kinerja merupakan titik akhir dari proses penyatuan antara manusia, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa produk yang berwujud maupun layanan yang kurang berwujud. Sepanjang interaksi tersebut menghasilkan keluaran dengan tingkat dan kualitas yang diharapkan serta pada tingkat biaya yang telah disepakati, maka kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau bahkan

sangat baik. Namun, sejauh hasil yang dicapai tidak sesuai harapan, apapun penyebabnya, maka kinerja akan dinilai buruk atau tidak memadai.

2.3.2 Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Zainal (2022), fungsi – fungsi kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, untuk meningkatkan prestasi karyawan yang lebih baik lagi.
- b. Keputusan penempatan untuk mendukung promosi umum, transfer dan demosi.
- c. Untuk perbaikan kinerja karyawan
- d. Untuk pelatihan dan pengembangan karyawan
- e. Sebagai umpan balik SDM, Prestasi yang diberikan karyawan baik atau buruknya mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.3.3 Tujuan Kinerja

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Wibowo (2020), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

- a) Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

2.3.4 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor deskripsi pekerjaan
2. Faktor pengalaman kerja
3. Faktor pendidikan

Penulis berpendapat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan, adanya faktor yang lebih dominan dibandingkan faktor yang lainnya, yaitu adanya faktor deskripsi pekerjaan karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan, memprioritaskan karyawan yang sudah berpengalaman, dan penyesuaian tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dengan tugas yang harus diselesaikannya. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi tersebut agar perusahaan dapat

Menurut Sani Dkk (2022), Kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.5 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut mangkunegara (2021) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan
Mengukur seberapa baik hasil kerja yang dicapai oleh karyawan termasuk akurasi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas
- b. Kuantitas Kerja
Menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu, mencakup produktivitas dan efisiensi
- c. Tanggung Jawab
Menilai sejauh mana karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi ekspektasi yang diberikan
- d. Kerjasama
Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim, termasuk komunikasi dan kolaborasi

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Merupakan rangkuman karya penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan judul skripsi untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi :

2. 1 Penelitian sebelumnya

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Putri Ayu Agustina (2023)	HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI CABANG BOGOR	V.I : Disiplin Kerja V.D : Kinerja Karyawan	Hasil analisis koefisien kolerasi rank spearman diperoleh $r = 0.738$ yang artinya, bahwa Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor, memiliki hubungan yang kuat. Hasil Uji hipotesis diperoleh thitung $>$ ttabel yaitu dengan nilai (7.673) yang berarti memberikan kontribusi sebesar 54.46% dan selebihnya 45.54% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Pakuan 2023.
2.	Adinda Nurdiani Putri (2023)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama (Studi kasus pada area PT Bank Cimb Niaga,TBK Cabang Syariah Tebet Soepomo)	V.I : Disiplin Kerja V.D : Kinerja Karyawan	hasil penelitian yang dilakukan serta pembahsan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara	Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Pakuan 2023.

2. 2 Penelitian sebelumnya

				disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Ganda Mady Indotama area PT Bank CIMB Niaga, Tbk cabang Syariah Tebet Soepomo. Sedangkan hasil uji hipotesis koefisien korelasi diketahui nilai thitung adalah sebesar 8,596 dan ttabel 1,676, maka $thitung > ttabel$ ($8,596 > 1,676$) artinya terima H_a, tolak H_o. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ganda Mady Indotama area PT Bank CIMB Niaga, Tbk cabang Syariah Tebet Soepomo.	
3.	Aryanti Agnes, (2020)	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Bogor	VI : Disiplin kerja V.D : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,504$ artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Central Asia (BCA) Cabang Bogor mempunyai hubungan dengan	<i>J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)</i> 6.1 (2021): 217-225.

2. 3 Penelitian sebelumnya

				tingkat korelasi sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel yaitu dengan nilai $3,5035 > 1,688$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia (BCA) Cabang Bogor.	
4.	Kuntum Vuspasari, (2020)	HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB DEPOK	VI : Disiplin Kerja V.D : Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan Korelasi Product Moment diperoleh nilai $r = 0,802$, selanjutnya dikonsultasikan dengan r -tabel pada $n = 31$, pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil r -tabel $0,355$, berarti r -hitung $> r$ -tabel. Ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dapat dilihat tabel interpretasi, $r = 0,802$ terletak antara $0,800 - 0,1000$ yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi. Dari hasil perhitungan Uji-t diperoleh t -hitung	Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung

2. 4 Penelitian sebelumnya

				= 7,228 dan t-tabel = 2,048 pada n = 31, d.b = 31 – 2 = 29 dan dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 5\%$), berarti t-hitung 7,228 > t-tabel 2,048, berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.	
5.	Bachtiar Arifudin Husain, (2019)	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	V.I : Disiplin Kerja V.D : Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,702 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro mempunyai hubungan kuat dan positif	<i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)</i>

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM menjadi sangat penting karena manusia adalah penggerak utama dalam sebuah organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek aspek manusia dalam suatu organisasi (Endang ,2023) Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019), mengungkapkan bahwa "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Menurut Rivai dalam Sinambela (2019), mengemukakan indikator kedisiplinan yang diusulkan yaitu : Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja Etis.

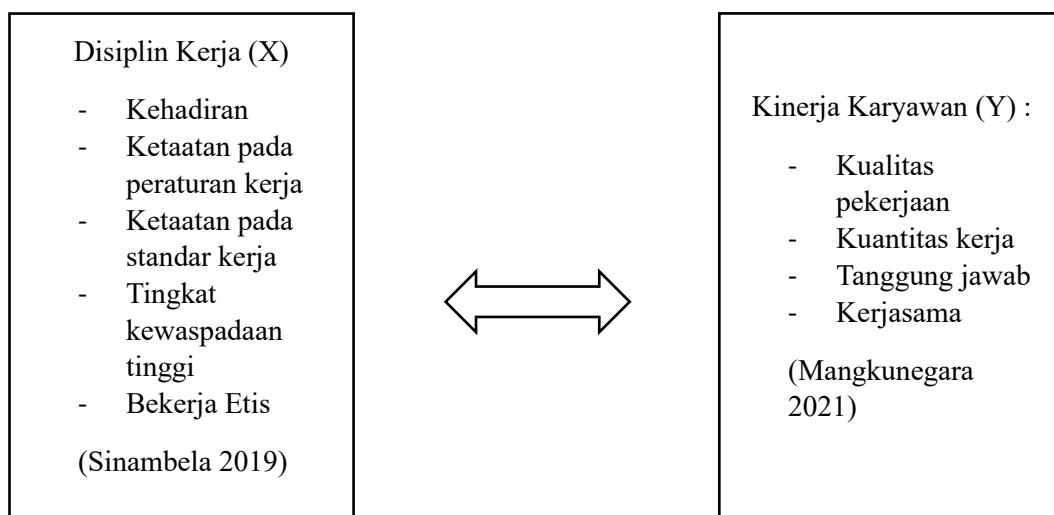
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Menurut mangkunegara (2021), ada beberapa indikator-indikator kinerja yaitu, meliputi : Kualitas pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menjadi kunci penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pentingnya disiplin kerja bagi organisasi dapat menjamin terpeliharanya tata tertib, meningkatkan efisiensi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun citra positif organisasi. Bagi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan semangat kerja, mengembangkan potensi diri.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja karyawan terhadap hubungan yang saling terkait satu sama lain, serta disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini penulis melakukan respon karyawan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Bank BRI Kantor Cabang Depok yang dilandasi oleh teori diatas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Ayu Agustina (2023), Adinda Nurdiani Putri (2023), Aryanti Agnes (2020), Kuntum Vuspasari (2020), Bachtiar Arifudin Husain (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan latar belakang kerangka pemikiran dan permasalahan yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Terdapat Disiplin kerja karyawan pada bank BRI Kantor Cabang Depok Sudah Baik.

H₂ : Terdapat Kinerja karyawan pada bank BRI kantor Cabang Depok Sudah Baik.

H₃ : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bank BRI Kantor Cabang Depok.