**BAB II****TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,**

**DAN HIPOTESIS**

**2.1**

**Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

1. **Pengertian MSDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kependekan dari proses pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Istilah ini merujuk pada pendekatan atau disiplin yang terkait dengan pengelolaan strategis dan operasional sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pentingnya Manajamen Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat berarti. Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang ada dengan cara yang efisien dan efektif, karena dengan pengelolaan yang baik, tujuan perusahaan akan dapat diraih.

Menurut Susilowati et al. (2023:1), Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian keterampilan, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Menurut Arifin (2023:5) “MSDM adalah penggunaan pengembangann, evaluasi, pemberian imbalan, dan pengelolaan anggota individu dalam organisasi atau sekelompok karyawan”. Menurut David Ulrich (2019) “MSDM sebagai serangkaian praktik dan proses yang dilakukan untuk memaksimalkan kontribusi manusia dalam organisasi.

Dari penjabaran beberapa ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang

mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1. **Fungsi MSDM**

Susilowati et al, (2023:5) mengemukakan bahwa mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk menciptakan SDM yang puas dan memuaskan adalah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi dari manajemen SDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial

* Pengarahan memberi perintah serta motivasi kepada karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.
* Pengendalian proses pengaturan faktor-faktor yang ada agar pelaksanaannya dapat sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Fungsi Operasional

* Penyediaan tenaga kerja melibatkan proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan.
* Pengembangan dengan pendidikan dan pelatihan karyawan didorong agar terus meningkatkan keterampilan dan kemampuannya.

1. **Peran MSDM**

Menurut Gary Dessler dalam bukunya yang berjudul Human Resource Management (2020) MSDM memiliki beberapa peranan penting dalam organisasi. Berikut adalah beberapa peranan MSDM:

1. Rekrutmen dan Seleksi: MSDM bertanggung jawab untuk menatik, memilih, dan menempatkan karyawan yang menguasai kemampuan serta kompetensi sesuai dengan standar organisasi. Proses ini melibatkan berbagai metode seperti wawancara, tes keterampilan, dan pemeriksaan latar belakang.
2. Pelatihan dan Pengembangan: MSDM memastikan bahwa karyawan menerima pekatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Ini termasuk program orientasi, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karir.
3. Manajemen Kinerja: MSDM mengelola kinerja karyawan melalui penetapan tujuan, evaluasi kerja, dan memberikan umpan balik. Proses ini membantu memastikan bahwa karyawan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

**2.1.2 Sumber Daya Manusia**

1. **Pengertian SDM**

Sumber Daya Manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dan dianggap sebagai aset utama yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat menilai baik buruknya organisasi. Jika sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik, perusahaan akan dapat mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Harahap et al, (2023:1) “SDM atau Sumber Daya Manusia adalah kemampuan setiap orang untuk mencapai tujuan sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dan kemampuan fisiknya”. Ali Chaerudin (2020:11) mengemukakan sebagai berikut "Sumber daya manusia terdiri dari sekelompok individu yang bertanggung jawab untuk merencanakan, merancang, mengelola, serta memproduksi barang atau menyediakan jasa, memastikan mutu, mempromosikan produk, mendistribusikan sumber daya keuangan, serta menyusun strategi secara keseluruhan dengan menggunakan kapasitas berpikir dan tenaga fisik untuk meraih tujuan utama organisasi." Menurut Zahari et al, (2022:1) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penggerak dalam lingkungan organisasi.

Dari penjabaran para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu elemen penting yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi dan dapat menentukan tercapai atau tidaknya sasaran organisasi.

1. **Kewajiban SDM (Karyawan)**

Menurut Ivonne dalam Rizaldi & Ivan Tian, (2020) seorang karyawan memiliki kewajiban di dalam perusahaan yang wajib dilaksanakan yaitu:

1. Menjalankan setiap tugas dengan sempurna. Karyawan harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Mereka perlu memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan dan melaksanakan tugas dengan baik untuk memastikan produktivitas yang optimal.
2. Mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang mengatur tanggung jawab dari setiap pihak yang terlibat. Tanggung jawab tersebut wajib dipenuhi dan dipatuhi untuk menghindari konflik dalam pekerjaan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang tenang. Lingkungan kerja yang tenang merupakan salah satu indikator keberhasilan yang menunjukkan bahwa hubungan internal di perusahaan berjalan dengan baik.

**3. Hak SDM (Karyawan)**

Menurut Emawan Rizaldi & Ivan Tian, (2020) hak karyawan yang dimaksud merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena status atau posisinya. Hak-hak karyawan tersebut antara lain:

1. Hak untuk menerima imbalan kerja.
2. Hak untuk memiliki pekerjaan dan pendapatan yang memenuhi standar kemanusiaan.
3. Hak untuk secara bebas memilih dan berpindah ke pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bakat individu.
4. Hak untuk mendapatkan pelatihan keterampilan profesional.
5. Hak atas keselamatan, kesejahteraan, dan perawatan yang sesuai dengan martabat manusia.

**2.1.3 Kepemimpinan**

**1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Khaeruman et al., (2021) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Kartono (2020) kepemimpinan adalah perilaku yang dipilih dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Menurut Fahmi dalam Asmara Indahingwati et al, (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara menyeluruh tentang cara membimbing, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain dalam melaksanakan tugas sesuai dengan arahan yang telah direncanakan.

Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa inti dari kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpinnya, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Perannya di dalam suatu perusahaan sangat penting dan berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan perencanaan perusahaan, terutama dalam menjalin hubungan langsung dengan karyawan.

**2. Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Menurut Gary Yukl, (2020) berikut adalah beberapa indikator-indikator dalam kepemimpinan:

1. Visi dan Misi. Kemampuan untuk menetapkan arah yang jelas bagi organisasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapainya.
2. Komunikasi. Keterampilan dalam menyampaikan ide, mendengarkan dan memfasilitasi diskusi yang efektif.
3. Pengambilan Keputusan. Pengambilan keputusan adalah faktor utama yang membedakan seorang pemimpin. Kesuksesan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilannya membuat keputusan, terutama dalam situasi yang sangat kritis.
4. Kemampuan Menginspirasi. Mampu memotivasi dan mendorong anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka.
5. Keterampilan Interpersonal. Kemampuan untuk membangun hubungan positif dan kerja sama di antara anggota tim.
   * 1. **Motivasi Kerja**

**1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Farisi et al. (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan penggerak yang berasal dari dalam diri individu, yang muncul karena adanya inspirasi dan semangat untuk melakukan suatu aktivitas dengan tulus, gembira, dan serius. Dengan motivasi tersebut, aktivitas yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan dalam Maya Dibaj Madicha et al, (2024) Motivasi adalah hal yang mendorong perilaku manusia sehingga mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Menurut Titisari dalam Ziko Malifon et al, (2024) Motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat meningkatkan kesetiaan dan semangatnya dalam melakukan suatu kegiatan yang berasal dari dalam diri seseorang dan dari luar seorang individu. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasannya motivasi adalah unsur penting yang sangat berpengaruh kepada produktivitas dan kinerja pada karyawan. Motivasi yang tinggi dapat menambah semangat kerja, keterlibatan serta kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

1. **Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Clelland dalam Hasibuan, (2020) berikut adalah beberapa indikator-indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi, merujuk pada dorongan individu untuk mencapai keberhasilan dan mencapai standar tinggi dalam pekerjaan. Orang dengan kebutuhan ini cenderung menyukai tantangan, menetapkan tujuan yang relastis, dan mencari umpan balik tentang kinerja mereka.
2. Kebutuhan akan Affiliasi, berkaitan dengan keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dan merasa diterima oleh kelompok. Individu ini lebih menyukai kerja tim, berusaha menjaga harmoni dan menghindari konflik.
3. Kebutuhan akan Kekuasaan, mengacu pada keinginan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain dan memiliki dampak terhadap lingkungan atau organisasi. Orang dengan kebutuhan ini cenderung menikmati peran kepemimpinan dan mencari posisi yang memungkinkan mereka memiliki otoritas.

**2.1.5 Disiplin Kerja**

**1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno dalam Andini Dwi Saputri et al., (2021), disiplin adalah perilaku individu yang mengikuti aturan dan prosedur kerja yang berlaku di dalam perusahaan, serta mencakup sikap, tindakan, dan perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam suatu perusahaan. Menurut Budi (2022) disiplin merujuk pada sejauh mana seseorang mematuhi aturan atau norma yang ditetapkan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Kedisiplinan adalah suatu fungsi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena tingkat kedisiplinan karyawan yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Tanpa adanya disiplin yang baik di antara karyawan, perusahaan pasti kesulitan untuk mencaiptakan hasil yang optimal.

**2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Maya Dibaj Madicha et al, (2024 berikut adalah beberapa indikator-indikator disiplin kerja antara lain:

1. Teladan Pimpinan yang disiplin akan menjadi teladan bagi bawahannya. Jika pimpinan menunjukkan kedisiplinan dalam pekerjaannya, maka karyawan akan terdorong untuk berperilaku serupa.
2. Pengawasan Melekat. Pengawasan yang konsisten dan efektif membantu memastikan bahwa karyawan tetap menjalankan tugas mereka sejalan dengan norma yang ditetapkan. Pengawasan ini dapat berupa supervisi langsung atau penggunaan sistem monitoring.
3. Sanksi hukuman diperusahaan yaitu tentang apa saja hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.
4. Ketegasan dalam penerapan aturan dan prosedur kerja sangat penting untuk menegakan disiplin kerja. Pimpinan yang tegas akan memastikan bahwa aturan diikuti dan memberikan konsekuensi bagi yang melanggar.

**2.1.6 Kinerja Karyawan**

**1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler dalam Ali Chaerudin et al, (2020) Kinerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai oleh karyawan dan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Anwar, (2020) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance atau prestasi sesungguhmya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Bintoro dan Daryanto dalam Zainnudi Siata et al, (2024) Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melakukan pekerjaan dengan baik berarti karyawan bertanggung jawab atas apa yang telah dipercayakan kepadanya. Ini adalah kesimpulan dari beberapa pendapat ahli di atas bahwa kinerja adalah keseluruhan dari hasil pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau individu itu sendiri.

**2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Andini Dwi Saputri et al, (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja adalah merujuk pada tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Ini mencakup ketelitian, kerapian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang diharapkan.
2. Kuantitas hasil kerja adalah mengacu pada volume atau jumlah tugas yang mampu diselesaikan oleh seorang pekerja pada periode waktu tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas adalah sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaannya atau kewajibannya dengan baik.
4. Tanggung Jawab adalah menunjukkan tingkat kesadaran dan kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
   * 1. **Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

**Tabel.2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama & Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Perbedaan Penelitian | Hasil Penelitian |
| 1. | Ahmad Ikhsan, Irwan Septayuda (2024) | Pengaruh Kepe-mimpinan, Disip lin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivi tas Kinerja Karya-wan Dinas Kepe mudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyu asin. | * Dinas Kepemuda an Olahraga dan Pariwisata Kabu-paten Banyuasin. * Variabel Kepemim pinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. * Metode penelitian kuantitatif. | Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disip lin kerja, dan motiva si kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhammad Al-Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawati Purnama, Leli Deswindi, Muhammad Ekhsan (2024) | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpi nan Terhadap Ki-nerja Karyawan Di PT Kalimutu Mitra Perkasa. | * PT Mitra Kalimutu Mitra Perkasa. * Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Ker ja Gaya Kepemim pinan, dan Kinerja Karyawan. * Metode penelitian kuantitatif. | Hasil penelitian me-nunjukan bahwa Mo-tivasi kerja dan disiplin kerja memi liki pengaruh positif, meskipun tidak signi fikan, terhadap kiner ja karyawan, semen-tara gaya kepemim-pinan tidak menun-jukkan pengaruh ter-hadap kinerja karya-wan |
| 3. | Zainuddin Siata, Heri Sasono  (2024) | Pengaruh Kepe-mimpinan, Moti-vasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Study Ka-sus Hotel Neo, Kebayoran Jakar-ta) | * Study Kasus Hotel Neo, Kebayoran Jakarta. * Variabel Kepe-mimpinan, Moti-vasi, Disiplin Ker ja dan Kinerja. * Metode penelitian kuantitatif. | Hasil penelitian me-nunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpenga ruh signifikan terha-dap kinerja, sedang kan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 4. | Maya Dibaj Madicha, Dian Ayu Liana Dewi (2024) | Pengaruh Gaya Ke pemimpinan,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ter-hadap Kinerja Pe-gawai PNS Badan Pendapatan, Penge lolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rem-bang. | * Pegawai PNS Ba-dan Pendapatan, Pengelolaan Keua ngan dan Aset Daerah Kabupaten Rembang. * Variabel Gaya Ke-pemimpinan, Moti vasi Kerja, Disip-lin Kerja, dan Ki-nerja Pegawai. * Metode penelitian kuantitatif. | Hasil penelitian me-nunjukkan bahwa Ga ya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terha dap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. |

**2.2.**

**Kerangka Pemikiran**

Menurut Sapto Haryoko, kerangka berpikir dalam penelitian mencakup dua atau lebih variabel. Oleh karena itu, kerangka berpikir tersebut terdiri dari beberapa variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :

**Gambar.2.1 Kerangka Pemikiran**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | PT Rifqy Gayo Perkasa  (Obyek Penelitian) |  |
|  |  |  |
|  | Manajemen Sumber Daya Manusia |  |
|  |  |  |
|  | Sumber Daya Manusia  (Karyawan) |  |
|  |  |  |
| Kepemimpinan  (X1) | Motivasi Kerja  (X2) | Displin Kerja  (X3) |
|  |  |  |
|  | Kinerja Karyawan  (Y) |  |

**2.3. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam suatu penelitian. Sebelum melakukan penelitian apapun, hipotesis harus di uji untuk melihat apakah terdapat keterkaitan diantara variabel bebas dan terikat.

Mengikuti kerangka teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ha1 ≠ 0 Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa.

Hx1 = 0 Kepemimpinan tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa.

2. Ha2 ≠ 0 Motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa.

Hx2 = 0 Motivasi kerja tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa.

3. Ha3 ≠ 0 Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa.

Hx3 = 0 Disiplin kerja tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT Rifqy Gayo Perkasa.