

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak, Umi Farida (2017)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya bantuan perusahaan, pegawai dan masyarakat, Hasibuan Malayu (2011)

Berdasarkan paparan para ahli diatas bahwa sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang mengkhususkan dalam bidang SDM atau bidang yang mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut I Komang Ardana (2011)

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

b) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Umi Farida (2017) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan : menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.
2. Pengorganisasian : mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pengarahan : Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran-saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.
4. Pengawasan : Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sudah selesai dengan rencana semula atau belum.

2. Rekrutmen

a) Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan kualitas, baik dalam jangka pendek, menengah maupun panjang untuk memenuhi kebutuhan kualitas perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja, Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si (2012)

Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian, Prof. M. S. Idrus, SE., M. Ec., Ph. D (2010).

Kesimpulannya rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan dalam jumlah tertentu yang memenuhi syarat kualitas yang baik untuk mengisi jabatan/posisi yang lowong di perusahaan.

b) Tujuan Rekrutmen

Secara umum tujuan rekrutmen adalah memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan calon tenaga kerja dengan kualitas yang terbaik. Tujuan rekrutmen menurut Prof. Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si (2012) adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya untuk merealisasikan program dan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan.
2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam dalam jangka pendek dan panjang.
3. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.

c) Indikator Rekrutmen

Adapun indikator perekrutan karyawan menurut Mangkunegara dalam Vigi (2015) :

1. Bakat dan Keahlian
2. Kecerdasan
3. Pengalaman
4. Wawancara
5. Kesehatan

3. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan, Hasibuan (2016).

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 instansi serta norma – norma sosial yang berlaku, Indah Puji Hartatik (2014).

Kesimpulannya disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan serta norma – norma sosial yang berlaku di perusahaan dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

b) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012) tujuan disiplin adalah:

1. Perilaku pegawai yang konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menciptakan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan agar tidak menimbulkan masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara atasan dan bawahan.
3. Pelaksanaan tindakan disiplin yang dilakukan dengan tepat maka dapat memperbaiki masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara atasan dan bawahan.

c) Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004) dalam Sari (2013) :

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Tanggung jawab
3. Pengawasan pimpinan
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

4. Upah Insentif

a) Pengertian Upah Insentif

Upah insentif merupakan bagian dari jenis kompensasi secara langsung berupa gaji, upah yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, I Komang Ardana dkk (2012).

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prstasi standart. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, Dra. Umi Farida, MM. (2017)

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan, Panggabean (2010).

Kesimpulan dari kedua pendapat diatas, bahwa upah insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prstasi standart yang telah ditentukan.

b) Tujuan Upah Insentif

Secara umum tujuan upah insentif merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong pegawai dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno Edy (2011) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya

c) Indikator Upah Insentif

Indikator-indikator yang mempengaruhi Upah Insentif menurut Rivai (2010) adalah :

1. Kinerja karyawan
2. Waktu Kerja karyawan
3. Semangat kerja karyawan
4. Kebutuhan karyawan
5. Keadilan dan Kelayakan

5. Prestasi Kerja

a) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2013).

Kesimpulannya prestasi adalah hasil kerja seseorang secara kemampuan dan kuantitas mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b) Faktor – faktor Prestasi Kerja

Faktor-faktor prestasi kerja menurut Afifuddin (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

3. Keandalan

Dapat tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan yang korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Kehadiran

Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

c) Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja

3. Disiplin Kerja

4. Kerja Sama

5. Inisiatif

6. Hubungan antar variable

a) Hubungan Rekrutmen dengan Prestasi Kerja

Menurut penelitian Junaedi, Onggo Pramudito, Catur WidayatidanReshi Ratwidita (2017), di jurnal yang berjudul ” Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial) “. Rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki prosedur perekrutan yang sesuai dalam proses pengumpulan calon pemegang jabatan diperusahaan dalam mencapai prestasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif untuk memperbaiki mutu pegawainya. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga berkualitas baik, perekrutan dan prestasi kerja harus merupakan proses yang aktif yang menjangkau calon potensial.

b) Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut peneliti Carnila M.D. Parhusip, Mochammad Al. Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), di jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)”. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan

yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

c) Hubungan Upah Insentif dengan Prestasi Kerja

Menurut penelitian Hendro Pongantung, Adolfina, dan Rita N. Taroreh (2018), di jurnal yang berjudul “ Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado “. Pada hakekatnya pemberian insentif mampu menciptakan prestasi kerja yang baik untuk para karyawan dalam proses pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan insentif yang baik dari organisasi/perusahaan akan mendorong tingkat semangat dalam pekerjaan mereka. Dalam meningkatkan prestasi kerja dari karyawan, maka dibutuhkan perhatian yang lebih lagi dari organisasi/perusahaan dalam mengimplementasikan mengenai pemberian insentif.



B. PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Amelia Rahmi & Abdul Aziz 2017	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI ACEH	<p>Hasil pengujian hipotesa yang menyatakan disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai biro umum kantor gubernur provinsi aceh, maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) secara parsial diketahui bahwa nilai thitung (2,157) lebih besar dari ttabel (1,994), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_o. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara</p>

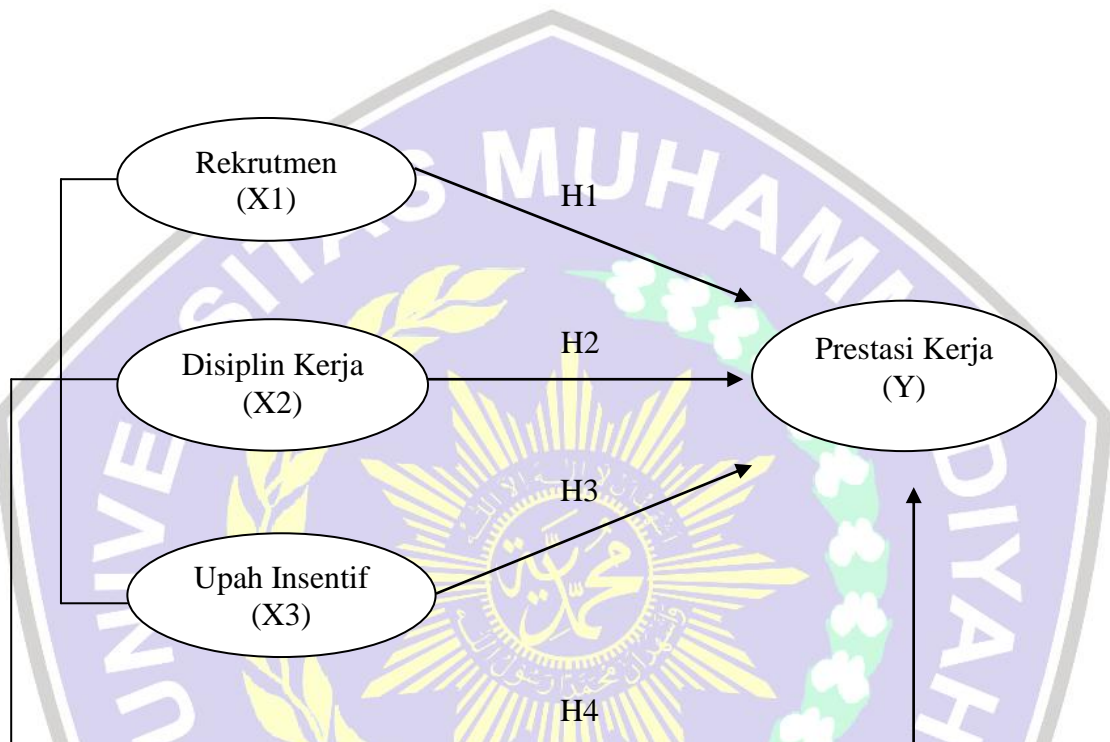
			<p>Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh, artinya variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh.</p>
2.	<p>Junaedi, Onggo Pramudito, Catur Widayati dan Reshi Ratwidita 2017</p>	<p>PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada PT AIA Financial)</p>	<p>Hasil pengujian hipotesa yang menyatakan pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja (studi kasus pada pt aia financial), maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan Pada Tabel 14 diperoleh nilai t hitung proses rekrutmen lebih besar dari nilai t tabel yakni $3,325 > 1,9796$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi proses rekrutmen</p>

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, nilai t hitung pelatihan juga lebih besar dari t tabel yakni $5,524 > 1,9796$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, nilai t hitung pengembangan karir lebih besar dari t tabel yaitu $8,788 > 1,9796$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p>
3.	Hendro Pongantung, Adolfina, Rita N. Taroreh 2018	<p>PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA</p>	<p>Hasil pengujian hipotesa yang menyatakan pengaruh proses pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di pt. hasjrat abadi cabang</p>

	<p>DI PT. HASJRAT ABADI CABANG MANADO</p>	<p>manado, maka berdasarkan hasil penelitian uji simultan dapat dilihat bahwa angka F sebesar 22.441 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.</p>
--	---	--

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif, Menurut Sugiyono (2017).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Definisi Operasional Variabel :

X1 : Rekrutmen

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Upah Insentif

Y : Prestasi Kerja

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara / jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sugiyono (2018).

Adapun hipotesisi yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena menyangkut peningkatan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan dalam jangka panjang. Menurut penelitian, Junaedi, Pramudito, Widayati dan Ratwidita (2017) di jurnal yang berjudul ” Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial) “. Dan menurut penelitian Ni Made Mely Cahyani, I Wayan Mudiarta Utama (2019) di jurnal yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, mengemukakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis pertama yang diajukan adalah:

Ho₁: “Diduga Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

Ha₁ : “Diduga Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo

Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang kurang baik akan memperlambat bahkan menjadi penghalang tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin berkaitan dengan tingkat kepatuhan dan ketaatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut penelitian Amelia Fahmi dan Abdul Aziz (2017), di jurnal yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh “. Dan menurut peneliti Dr. Hasrudy Tanjung (2015), Di Jurnal Yang Berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan “ mengemukakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan adalah :

Ho₂: “Diduga Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

Ha₂ : “Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Ponorogo”.

3. Pengaruh Upah Insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo

Insentif sebagai sarana untuk mendorong karyawan bekerja dengan mengoptimalkan kemampuannya. Upah insentif dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Karyawan yang yang berprestasi tentu akan

berdampak positif untuk perusahaan. Menurut penelitian Hendro Pongantang, Adolfina dan Rita N. Taroreh (2018), di jurnal yang berjudul “

Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado “. Dan menurut peneliti Firla Oktafiani dan Yolanda (2017), di jurnal yang berjudul “Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna “, mengemukakan bahwa upah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah :

Ho₃: “Diduga Upah Insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

Ha₃ : “Diduga Upah Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

4. Pengaruh Rekrutmen, disiplin kerja, upah insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo

Proses rekrutmen yang tepat dan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan demikian pula dengan upah insentif didalam semangat kerja karyawan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Hendro Pongantung, Adolfina, dan Rita N. Taroreh (2018), di jurnal yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Hasjrat Abadi Cabang Manado “. Dan menurut penelitian Ni Made Mely Cahyani dan I Wayan Mudiarta Utama (2019), di jurnal yang berjudul “Pengaruh

Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, mengemukakan bahwa disiplin kerja, upah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis keempat yang diajukan adalah :

Ho₄:“Diduga Rekrutmen, disiplin kerja, upah insentif secara simultan tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

Ha₄:“Diduga Rekrutmen, disiplin kerja, upah insentif secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Ponorogo”.

