

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Robbins dalam Ningsih, 2020), manajemen adalah proses pengkoordinasian kegiatan kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif oleh orang lain. Sedangkan (Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Dessler, 2010), sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek “manusia” manajemen, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi. (Mangkunegara, 2013), mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pemantauan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian pelayanan, integrasi dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses mengkoordinasikan kegiatan kerja agar dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif oleh orang lain.

#### **2.2 Komitmen Organisasi**

##### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Karyawan merupakan aset paling berharga dalam menjalankan misi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan dalam dunia kerja, komitmen organisasi menjadi faktor yang paling penting. Menurut (Wiratama et al., 2022) karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan memiliki ciri-ciri tertentu. Mereka memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja demi kepentingan perusahaan. Mereka juga menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang berkontribusi positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki tujuan

pada pekerjaan atau tanggung jawab mereka akan memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut (Angraini et al., 2021), komitmen organisasi dapat dipahami sebagai tingkat keterikatan relatif individu terhadap organisasi yang ditandai oleh penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, motivasi untuk berupaya demi keberhasilan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ini menggambarkan seberapa kuatnya keterlibatan individu dalam organisasi, yang tercermin dalam kesediaannya untuk berkontribusi secara aktif dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam jangka waktu yang panjang. Menurut redaksi lain Komitmen organisasi dipahami sebagai perilaku pegawai yang mencerminkan ketaatannya terhadap organisasi dan kelangsungan prosedur dalam kelompok organisasi serta menunjukkan ketertarikannya terhadap organisasi (Cahyani et al., 2022).

Komitmen organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan pemahaman dan kontribusi individu terhadap organisasi (Widiyati et al., 2020). Berdasarkan peneliti lain (Ariyani & Sugianto, 2022) Komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang mengungkapkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi dan menetapkan bahwa hal tersebut merupakan cara berkelanjutan bagi anggota organisasi untuk menyatakan minatnya dalam meningkatkan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Menurut (Ariyani & Sugiyanto, 2020) Keterlibatan organisasi yang bebas menunjukkan tingkat kepercayaan dan komitmen yang tinggi terhadap visi dan tujuan organisasi.

### **2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator digunakan untuk mempermudah dalam mendefinisikan variabel untuk menjadi lebih mudah dan lebih terfokus. Indikator juga membantu dalam menyederhanakan kompleksitas data dan mengarahkan peneliti pada aspek-aspek yang paling relevan. Pada penelitian ini berikut

indikator penelitian pendapat (Kurniawan, 2022) terkait dengan komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasi yang terdiri dari ;

1. Keadilan dan dukungan
2. Nilai bersama
3. Kepercayaan
4. Pemahaman organisasi
5. Keterlibatan karyawan

## **2.3 Fasilitas Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022), fasilitas kerja adalah sarana, wahana, atau alat yang bertujuan untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pada peneliti lain menurut (Septiady & Padilah, 2022), fasilitas kerja merupakan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan sangat beragam dalam bentuk, jenis dan manfaatnya, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, diperlukan fasilitas yang memadai bagi para pegawai. Disintesis bahwa fasilitas kerja adalah sarana atau wahana yang mencakup berbagai jenis peralatan dan perlengkapan kerja yang bertujuan untuk mempermudah atau mendukung aktivitas perusahaan, serta berfungsi secara social untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengertian fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016) Sarana kerja meliputi segala jenis perlengkapan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan serta mempunyai fungsi sosial untuk kepentingan orang-orang yang berinteraksi dengan organisasi. Penyederhanaan pekerjaan merupakan keuntungan yang nyata dan wajar. Dalam dunia kerja, peralatan tersebut disediakan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan sehari-hari perusahaan atau organisasi tersebut,

mempunyai masa pakai yang relatif lama, dan memberikan manfaat di masa depan (Pratiwi & Pemasari, 2022).

Menurut (Jufrizen, 2021) Fasilitas merupakan suatu bentuk keuntungan yang nyata dan wajar. Dalam dunia kerja, peralatan yang disediakan oleh suatu perusahaan bersifat fisik, digunakan dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, mempunyai masa pakai yang relatif lama, dan memberikan manfaat di masa depan. Ini diberikan sebagai imbalan non-tunai bagi karyawan dan dapat digunakan oleh individu atau kelompok. Peralatan merupakan sarana untuk mempermudah dan mempercepat proses kerja. Fasilitas adalah komponen terpisah dari suatu produk yang dapat dengan mudah ditambahkan atau dikurangi tanpa mengubah model kualitas atau layanan. Fasilitas juga berfungsi sebagai alat untuk membedakan program suatu lembaga dengan program lainnya (Lupiyoadi & Hamdani, 2006) Menurut (Asri dkk, 2019), fasilitas kerja merupakan fasilitas yang disediakan oleh suatu organisasi untuk menunjang operasional organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kesempatan kerja yang tersedia memberikan dampak positif bagi karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

### **2.3.2 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) pengukuran variable fasilitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi fasilitas alat kerja, dan fasilitas sosial dengan indikator ;

1. Semua alat kerja kantor
2. Lemari
3. Fasilitas telepon dan internet
4. Tempat ibadah
5. Penyediaan toilet yang bersih

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) disiplin kerja diartikan sebagai sikap yang mencakup penghormatan, kepatuhan, dan

ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Sedangkan menurut (Septiady & Padilah, 2022), salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaannya dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Pengertian disiplin kerja menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) adalah alat bagi manajemen untuk mengubah perilaku karyawan agar memenuhi standar perusahaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai proses melatih pengendalian diri agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada Asrie, 2019), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, patuh, dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan jika itu adalah kemauan untuk melakukan tindakan tersebut. dan menerima sanksi, jika ada. Jika perlu melanggar tugas dan hak istimewanya. (Sinungan, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan atau ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan pemerintah, etika, norma, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat.

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan dan sikap mengendalikan diri agar mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan. Menurut (Jufrizen, 2021), disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan latihan yang teratur oleh pegawai serta menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Tindakan disipliner digunakan oleh organisasi untuk menghukum pelanggaran aturan kerja dan ekspektasi yang ada. (Suswadi, 2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai maka produktivitasnya akan semakin tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil

yang optimal. (Sinambela, 2018) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan tekun dan teratur menurut peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2.4.2 Indikator Disiplin Kerja**

Pada pengukuran variable disiplin kerja dalam penelitian ini menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) menggunakan dimensi ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja dengan indikator ;

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan perusahaan
5. Target kerja

### **2.5 Produktivitas Kerja**

#### **2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan menurut (Fauzi et al., 2022) adalah mencakup aspek – aspek perilaku psikologis yang berfokus pada pelaksanaan kegiatan produksi dalam suatu usaha. Hal ini diharapkan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya dan terus meningkatkan diri dengan berpikir kreatif, dinamis, terbuka, serta memperbaiki system kerja mereka . sedangkan menurut (tuti et al., 2022) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan penggunaan sarana dan prasarana selama proses produksi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan (Safrin & Sulaiman, 2021) yang mendefenisikan produktivitas sebagai kemampuan memaksimalkan keuntungan dari sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil optimal.

Ciri-ciri tenaga kerja yang sangat produktif adalah produk dan jasa yang dihasilkan tepat waktu, mutu tertentu, dan kualifikasi pegawai yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi para pemimpin karena memungkinkan perusahaan dan organisasi untuk berkembang, bertahan

lebih lama, dan bertahan dalam persaingan yang ketat (Fauzi et al., 2022). Menurut (Prawironegoro et al, 2016), produktivitas adalah ukuran yang membandingkan kualitas dan kuantitas input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi, dll) dan output (barang dan jasa).

(Wibowo, 2017) menyatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil suatu organisasi dengan masukan yang dibutuhkan dan dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan.( Rachman, 2016) mengartikan produktivitas sebagai hubungan antara apa yang diproduksi (output) dengan seluruh peralatan produksi yang digunakan (input). Produktivitas tenaga kerja dapat diringkas sebagai ukuran yang membandingkan jumlah output dan input yang digunakan untuk memproduksi atau memproduksi suatu barang selama periode waktu tertentu (Pratiwi & Pemasari, 2022).

### **2.5.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Pratiwi & Pemasari, 2022) pengukuran variable produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi sikap kerja, tingkat keterampilan dan manajemen produktivitas dengan indikator ;

1. Sikap dalam melayani
2. Sikap dalam melakukan inisiatif pekerjaan
3. Keterampilan melaksanakan program
4. Koordinasi pekerjaan
5. Tanggung jawab pekerjaan

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Angraini et al., 2021)	X1 : Komitmen organisasi Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten Enrekang	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan positif dalam kinerja karyawan
2	(Wiratama et al., 2022)	X1 : Budaya Organisasi X2 : Stres kerja X3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Sedana Buduk Kabupaten Badung	berperan positif dalam kinerja karyawan
3	(Jufrizen, 2021)	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Disiplin Kerja Z : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berperan positif
4	(Septiady & Padilah, 2022)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Fasilitas Kerja Y : Produktivitas Kerja	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berperan positif

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				dalam produktivitas kerja karyawan
5	(Pratiwi & Pemasari, 2022)	X1 : Disiplin Kerja X2 : Fasilitas Kerja Y : Produktivitas Kerja	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja berperan positif dalam produktivitas kerja buruh
6	(Charles & Kristiawati, 2022)	X1 : Pelatihan X2 : Pengembangan Karyawan X3 : Kompetensi Karyawan Y : Produktivitas kerja	Pengaruh Pelatihan, pengembangan Karyawan dan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan DIvisi Operasional Kapal PT.	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

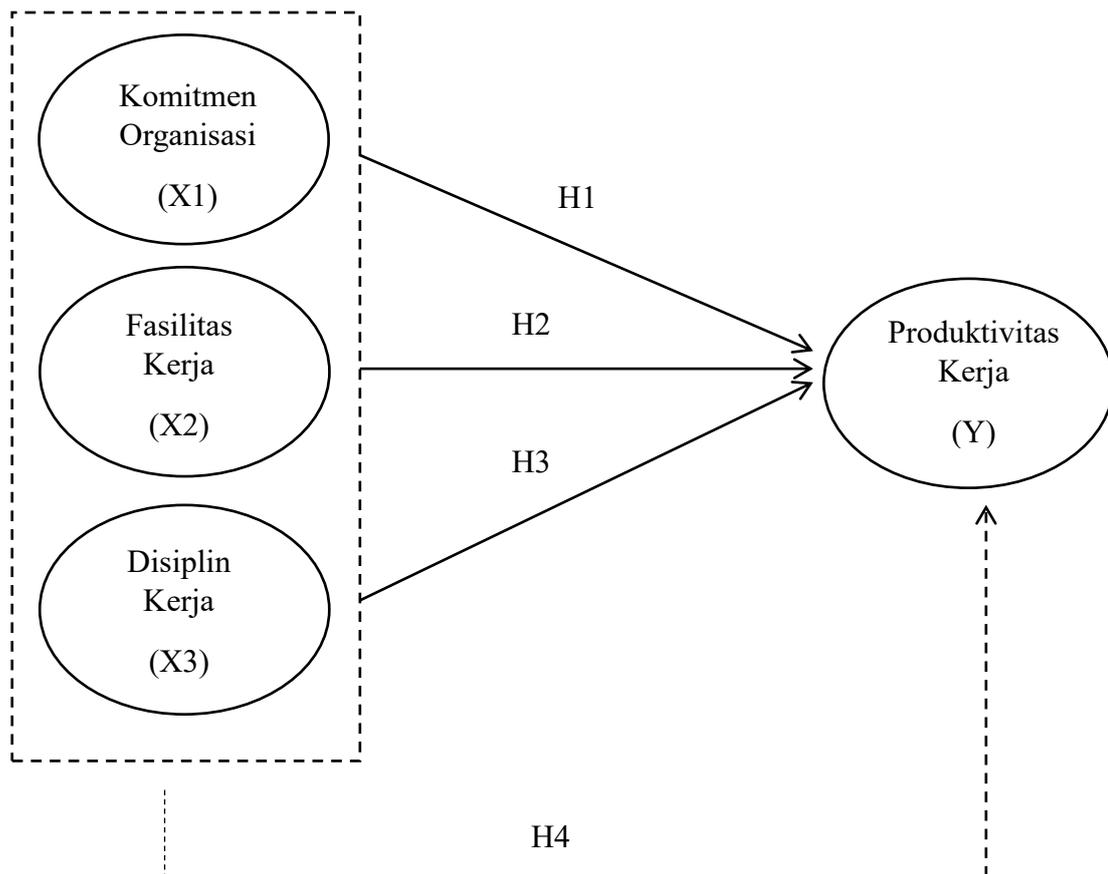
NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Suntraco INTim Transport	
7	(Kurniawan, 2022)	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Analisis Kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi	Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
8	(Purwanto et al., 2022)	X1 : Organizational Citizenship Behavior X2 : Transformational Leadership X3 : Digital Leadership Z : Komitmen Organisasi Y : Kinerja	Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business	Hasil penelitian menunjukkan Pada hubungan tidak langsung disimpulkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja melalui mediasi komitmen organisasi. Kepemimpinan digital juga tidak

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan digital tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja melalui komitmen organisasi.</p>
9	(Damayanti et al., 2017)	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Komitmen Kerja Y : Kinerja	Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja	Hasil analisis menyatakan bahwa ada pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan	Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya	karyawan
10	(Masruroh et al., 2018)	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang	Dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

## 2.7 Kerangka Hipotesis

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disusun seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus diuji, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta
- H2 : Ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta

- H3 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dimensi Citra Semesta
- H4 : Ada pengaruh secara simultan antara komitmen organisasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Dimensi Citra Semesta