

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mudayat et al., 2020, p. 4) bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu konsep tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan dalam pengelolaan individu atau sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Selain itu menurut (A'yuni *et al.*, 2024) Konsep manajemen merupakan sebuah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengarahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam suatu organisasi, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Dan menurut (Hidayat & A. Anwar, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang sangat krusial dan tak terpisahkan dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci utama yang mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia dapat dipahami sebagai faktor sentral yang menjadi landasan dari berbagai visi, misi, dan tujuan yang dirumuskan untuk kepentingan manusia.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland yang diterjemahkan oleh (Suwanto, 2020) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan yang berasal baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal individu, yang mendorong individu untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Motivasi adalah serangkaian organisasi dan sikap perilaku serta nilai-nilai yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup proses, tindakan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk memberikan semangat dalam melaksanakan pekerjaan atau menghadapi tantangan dengan tujuan yang jelas (Cahayati *et al.*, 2023).

Dan menurut (Adinda *et al.*, 2023) Bahwa motivasi kerja adalah sikap atau mental yang terbentuk baik dari dalam diri individu maupun faktor eksternal. Hal ini mendorong seseorang untuk merasa antusias dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Faktor Motivasi

Menurut (Zulkifli, 2022) Faktor-faktor dari motivasi terbagi menjadi dua yaitu:

Faktor Internal

Beberapa contoh dari faktor internal meliputi:

1. Harga Diri dan Prestasi, Ini menjadi motivasi bagi individu yang berusaha keras untuk mencapai keberhasilan, mengembangkan kreativitas, serta meningkatkan rasa percaya diri mereka.
2. Kebutuhan, Merupakan segala bentuk motivasi yang diperlakukan oleh manusia untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya secara alami, melalui pencapaian kesejahteraan.
3. Harapan, Mewakili keyakinan dasar dan motivasi seseorang mengenai tujuan yang ingin dicapai dan hasil yang diharapkan di masa depan.
4. Tanggung Jawab, Ini adalah motivasi bagi mereka yang ingin bekerja dengan baik, serta berupaya memastikan bahwa hasil yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi.
5. Kepuasan Kerja, Merupakan dorongan individu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan baik.

Faktor Eksternal

Beberapa contoh dari faktor eksternal meliputi:

1. Jenis dan Sifat Pekerjaan, Ini adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk memilih dan menjalankan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
2. Kelompok Kerja, Merupakan suatu organisasi di mana individu-individu berkolaborasi untuk menghasilkan pendapatan demi memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.
3. Kondisi Kerja, Adalah kondisi yang mendukung seseorang untuk bekerja sesuai harapan dan berkontribusi secara optimal dalam tugas mereka.
4. Keamanan dan Keselamatan Kerja, Ini merupakan upaya perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan semua orang di tempat kerja.
5. Hubungan Interpersonal, Mengacu pada interaksi di lingkungan kerja antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Dalam konteks ini, penting bagi setiap individu dalam organisasi untuk saling menghargai dan dihormati, guna terciptanya suasana yang harmonis.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sawitri *et al.*, 2022) Adapun indikator dari motivasi kerja:

1. Tanggung Jawab

Tingkat kepatuhan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, dan kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan yang diambil.

2. Peluang Untuk Maju

Ketersediaan program pengembangan karier, jumlah promosi yang tersedia, dan akses terhadap pelatihan atau pendidikan lanjutan.

3. Pengakuan Atas Kinerja

Frekuensi dan jenis penghargaan yang diterima, baik formal maupun informal, serta umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai dalam pekerjaan, seperti pencapaian target, kualitas output, dan kontribusi terhadap tujuan tim atau organisasi.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Tingkat Kompleksitas tugas yang diberikan, variasi dalam jenis pekerjaan, dan kesempatan untuk mengambil inisiatif atau memecahkan masalah.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Tamara Shinta Devi, 2022) Disiplin kerja adalah suatu instrumen yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong mereka untuk mengubah perilaku tertentu. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dan menurut (Wau *et al.*, 2021) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap yang menunjukkan penghormatan dan penghargaan terhadap peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Ini juga mencakup kesanggupan untuk menjalankan peraturan tersebut serta kesediaan untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

2.3.2 Perbandingan dari Disiplin Kerja

Menurut (Muhammad Nawir *et al.*, 2024) bahwasanya dalam prosesnya, disiplin dapat diilustrasikan melalui tiga perbandingan sebagai berikut:

1. Disiplin ibarat mercusuar yang memastikan bahwa nahkoda tetap waspada terhadap kondisi yang dihadapi serta senantiasa siaga dalam menghadapi
2. Disiplin dapat digambarkan sebagai aliran air sungai yang senantiasa mengalir dari gunung ke lembah, membawa kesegaran sekaligus membersihkan bagian-bagian sungai yang keruh.
3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan energi untuk menggerakkan mesin. Ketika kunci kontak dihidupkan, energy tersebut mengalir dan mengaktifkan mesin, menciptakan daya dorong yang lebih besar dan beroperasi secara koefisien.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Muhammad Nawir *et al.*, 2024) ada beberapa indikator dari disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu
Hal ini mengukur frekuensi kehadiran karyawan di tempat kerja serta ketepatan waktu mereka dalam memulai dan menyelesaikan tugas.
2. Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur
Kepatuhan ini sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan baik, mengurangi risiko terjadinya kesalahan, serta menjaga keselamatan dan keamanan di tempat kerja.
3. Produktivitas Kerja
Produktivitas kerja mencerminkan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang tinggi sangatlah penting untuk memenuhi harapan pelanggan serta mempertahankan reputasi perusahaan.

5. Perilaku dan Sikap

Sikap dan perilaku karyawan di dalam lingkungan kerja mencakup interaksi dengan rekan-rekan, sikap terhadap pekerjaan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sawitri *et al.*, 2022) Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individual, mengingat setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang tersedia. Kinerja adalah pencapaian suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dari sebuah perusahaan (A'yuni *et al.*, 2024).

Dan menurut (Arisanti *et al.*, 2022) bahwa kinerja karyawan adalah salah satu elemen krusial dalam suatu organisasi, baik itu dalam dunia bisnis maupun institusi. Efisiensi operasional dapat dipandang sebagai indikator sejauh mana tujuan, sasaran, dan visi misi tercapai, yang pada gilirannya dapat diintegrasikan ke dalam strategi diplomasi perusahaan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sawitri *et al.*, 2022) Adapun indikator dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas yang baik mengindikasikan bahwa hasil kerja tersebut memenuhi ataupun melampaui harapan dan kebutuhan pengguna.

2. Kuantitas

Untuk mengevaluasi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau tim dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Hal ini mencakup kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan, yang merupakan faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional serta memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan.

4. Keefektifan Biaya

Keefektifan Biaya mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan dengan pengeluaran yang minimal.

5. Perlu Pengawasan

Menunjukkan seberapa besar kebutuhan suatu tugas atau proyek akan pengawasan atau bimbingan dari atasan atau pihak lain.

6. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada kemampuan individu maupun kelompok untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang sama

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, yang mendorong seorang untuk mengambil tindakan tertentu demi mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhannya.

Menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) Secara teoritis, peningkatan motivasi dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja pegawai. Akhirnya, hal ini akan berdampak positif pada prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan.

Saat pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan semangat yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Berdasarkan pandangan para ahli yang telah diungkapkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif.

Menurut (Ariesni & Asnur, 2021) Disiplin kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika disiplin terjaga dengan baik, kinerja karyawan pun akan meningkat, yang ada pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kualitas sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

Dalam konteks ini, kedisiplinan memainkan peranan penting bagi suatu organisasi. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan sebagian besar pegawai akan mematuhi aturan yang ada, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi karyawan untuk berusaha mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat absensi.

Menurut (Kusumasari, 2022) Pentingnya motivasi kerja pegawai sangat jelas, di mana setiap peningkatan dalam motivasi tersebut akan berkontribusi signifikan terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana kinerja yang baik hanya dapat dicapai melalui disiplin yang tinggi. Karyawan yang disiplin tidak hanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, tetapi juga merasakan kenyamanan emosional dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai adalah kunci untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Agar perbedaan antara studi akan dilakukan oleh penulis dan penelitian sebelumnya semakin jelas, berikut ini disajikan tabel yang memuat penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1.	(Budiyanto, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja	Analisis Regresi Liner Berganda: Teknik ini digunakan untuk meramalkan	Hasil penelitian di PT. Susanti Megah Surabaya menunjukkan bahwa

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya	Karyawan (Y)	bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja karyawan) berfluktuasi berdasarkan dua atau lebih variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja).	motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Cahayati <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Kuningan	Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linearitas: Untuk memeriksa hubungan linear antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan beban kerja terhadap	Hasil penelitian di PT Pos Indonesia (Persero) Kuningan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
				kinerja karyawan	karyawan dengan nilai signifikan 0,008, di mana semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja karyawan.
3.	(Putra Gito Septa & Jhon Fernos, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan metode analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS untuk menganalisis data,	Hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					kinerja pegawai.
4.	(Yuliantini & Santoso, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Karyawan (Y)	Analisis Inferensial: Dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen atau variance-based	Hasil penelitian di PT TravelMart Jakarta Pusat menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	(Adinda <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2),	Teknik analisis kuantitatif dengan metode Stuctural Equation Modeling	Hasil penelitian di PT. Antam Tbk (UIBPE) Pongkor menunjukkan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	(SEM) menggunakan software SmartPLS 4.0.	bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(A'yuni <i>et al.</i> , 2024)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Teknik Analisis Regresi Linear Berganda: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
7.	(Arisanti <i>et al.</i> , 2022)	Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Penggunaan Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran	Inaportnet (X1), Kepuasan Pengguna Jasa (Y), Kinerja Karyawan (Z)	Teknik Analisis Regresi: Untuk menentukan hubungan antara Inaportnet dan kepuasan pengguna jasa, serta menguji peran kinerja karyawan sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Inaportnet berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna jasa. Kinerja karyawan juga berperan sebagai variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara Inaportnet dan kepuasan pengguna jasa.
8.	(Rayyan &	Pengaruh Motivasi Kerja dan	Motivasi Kerja (X1),	Teknik Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian di Toko Buku

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Paryanti, 2021)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berganda: Digunakan untuk meneliti pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).	Gramedia Matraman Jakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif sebesar 79,4% terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja berkontribusi sebesar 62,6%.
9.	(Silfia <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh

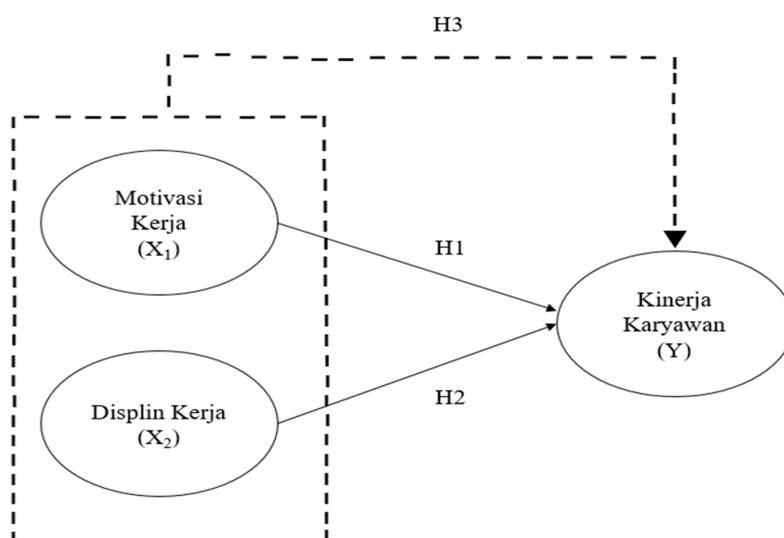
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Pada PT Berlian Terminal Inodonesia		terhadap variabel dependen	signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, dengan t-hitung masing-masing 3,551 dan 3,087, serta nilai signifikansi dibawah 0,005.
10.	(Bagas Ramadhan i Putra Prasetya et al., 2024)	Pengaruh Efikasi, Kerjasama Tim, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Marine Service	Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2), Kedisiplinan (X3), Kinerja	Teknik Analisis Regresi Linier: Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (efikasi diri, kerja sama tim, dan kedisiplinan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, kerja sama tim, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
			Karyawan (Y)	terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)	kinerja karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

2.7 Kerangka Model Konseptual

Berikut kerangka konsep penelitian dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Keterangan:

—————▶ = Pengaruh secara parsial

-----▶ = Pengaruh secara simultan

2.8 Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1= Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.

H2= Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya.

H3= Ada pengaruh simultan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT . Terminal Petikemas Surabaya.