

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen yaitu ilmu tentang cara manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan juga efisien (Almasri, 2016). Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan bagian yang sangat penting dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya agar dapat dipandang sebagai perluasan dari pandangan lama untuk mengelola manusia secara efektif (Apriadi *et al*, 2020). Menurut Sutrisno (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja didalam perusahaan sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam menyumbangkan bantuan untuk visi misi perusahaan, menggunakan beberapa fungsi dan aktivitas untuk meyakinkan bawa sumber daya manusia didalam perusaaan digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi ataupun masyarakat.

Aini *et al* (2021) manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting didalam perusahaan, dapat dipaami karena tanpa adanya sumber daya manusia didalam perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan semestinya. Faktor – faktor produksi seperti modal, baan menta, peralatan dan juga lainnya dikelola dan digerakkan ole manusia untuk mencapai visi suatu perusahaan. Pengertian manajemen sumber adaya manusia (MSDM) menurut para ahli :

1. Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun perusahaan.

2. Bashir Barthos (1990) manajemen sumber daya manusia berupa masalah – masalah yang bersangkutan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber – sumber daya manusia, baik yang ada didalam tim ataupun bekerja secara individu.
3. Malayu Hasibuan (2003) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan keahlian mengelola jalinan dan peranan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya suatu visi perusahaan.

Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan teknik suatu penjadwalan, penyusunan atas penyediaan sumber daya manusia, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan juga pembatasan jalinan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun perusahaan.

### **2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang dapat menentukan berkembang atau tidak nya suatu perusahaan. Berkembang atau tidak nya suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal ataupun strategi perusahaan yang kuat saja tetapi juga harus memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang profesional. Bukan hal mustail untuk perusahaan agar mencapai target yang diinginkan jika perusahaan memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang profesional, bahkan karyawan yang profesional akan membuat perusahaan mencapai tujuannya dan akan membuat perusahaan lebih berkembang lagi. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja didalam perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan sebagai perencanaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan (Wahe *et al*, 2019).

Menurut Bagaskara & Rahardja (2018) sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting didalam perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan

didalam perusahaan agar dapat berperan secara produktif agar tercapainya visi suatu perusahaan. Sumber daya manusia didalam perusahaan arus diperatikan secara benar agar dapat terwujud antara keinginan karyawan dengan permintaan dan kapasitas suatu perusahaan. Berkembang tidaknya suatu perusahaan sangat dipengarui pada kualitas kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Almasri, (2016) manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan keterlibatan sumber daya manusia atau karyawan kepada perusahaan agar perusahaan dapat mencapai kapasitas yang tela ditargetkan. Menurut Siyah *et al*, (2020) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat memastikan perusahaan bahwa karyawan dapat memenuhi semua tugas – tugas yang perusahaan berikan. Oleh karena itu semua pekerjaan atau kesibukan didalam perusahaan untuk mencapai suatu visi bergantung pada individu yang mengurus perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat wajib untuk dikelola dengan sebaik mungkin, agar bermanfaat untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan.

Werther dan Davis menyebutkan ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mencakup beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan organisasi (*organization objective*), untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), harus memberikan bantuan akan penggunaan perusahaan secara totalitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan fasilitas agar perusahaan dapat mencapai suatu visi secara keseluruhan.

Oleh karena itu sumber daya manusia didalam perusahaan harus ada agar dapat membantu segmen lain didalam perusahaan.

2. Tujuan fungsional (*functional objective*), digunakan untuk mengelolah bantuan segmen yang lain agar manajemen sumber daya manusia di tiap bagiannya menyelesaikan tugasnya secara maksimal.
3. Tujuan pribadi (*personal objective*), atasan harus memperhatikan kepentingan setiap individu didalam perusahaan, agar sumber daya manusia didalam perusahaan dapat menegtahui arahan – arahan dan tujuan dari perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu atasan harus memberikan dorongan ataupun pengembangan manusia didalam perusahaan harus diperhatikan dan dikerjakan dengan baik.

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Almasri, (2016) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, yaitu

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
  - a. Perencanaan (*planning*), dimana pemilihan dan penentuan tujuan perusahaan yang nantinya akan diuraikan kedalam bentuk kerja sama atau kerja tim dalam pembagian tugas.
  - b. Pengorganisasian (*organizing*), digunakan sebagai tempat untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara tim.
  - c. Pengarahan (*directing*), dilaaksanakan oleh atasan agar dapat mengarahkan atau memutuskan dan juga mempengaruhi karyawan untuk bekerja tanpa paksaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
  - d. Pengendalian (*controlling*), digunakan agar melaksanakan upaya perubahan dan peningkatan rencana dengan jangka yang panjang.
2. Fungsi Operasional, meliputi :

- a. Penyediaan sumber daya manusia (*recruitment*), merupakan merupakan cara untuk mendapatkan total dan jenis sesuai dari manajemen yang digunakan untuk menangani tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan (*development*), diperlukan untuk peningkatan keterampilan kinerja yang sesuai melalui pelatihan.
- c. Kompensasi (*compensation*), merupakan upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang karyawan berikan untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.
- d. Pemeliharaan (*maintenance*), aktivitas agar mendukung keadaan jiwa secara jasmani dan rohani serta loyalitas agar dapat meningkatkan dan mau bekerja sama.
- e. Integrasi (*integration*), merupakan kepentingan seseorang, masyarakat dan juga perusahaan agar mendapatkan suatu keselarasan yang sesuai atas usaa yang tela diberikan.
- f. Pemutusan pengaruh kerja (*separation*) atau pemberhentian merupakan pemutusan pengaruh kerja dan memulangkan karyawan kepada lingkungan masyarakat.

### **2.2.2 Pengertian Dan Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Fachrezi & Khair, (2020) kinerja merupakan suatu perbuatan jelas yang dilakukan oleh individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya didalam perusahaan selama periode yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Bukhari & Pasaribu, (2019) kinerja merupakan cara agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja karyawan yang bisa dilakukan dengan banyak cara. Kinerja juga merupakan hasil kegiatan karyawan didalam perusahaan, dengan maksud ingin mencapai perubahan perilaku yang lebih baik lagi.

Kinerja merupakan hasil perilaku karyawan didalam perusahaan sesuai dengan pekerjaannya dan diperhatikan oleh atasan atau pimpinan agar mendapat dukungan dari perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil tindakan yang mempunyai tujuan sangat kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola (Astarina, 2018). Menurut Saputra & Wibowo, (2017) kinerja adalah bayangan terhadap level prestasi suatu kegiatan dalam mewujudkan target, visi dan misi perusahaan yang dituangkan didalam perencanaan strategi suatu perusahaan. Arianto & Kurniawan, (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk mengukur apakah pekerjaan karyawan tersebut layak atau bahkan sebaliknya.

Pengertian kinerja menurut para ahli sesuai dengan sudut pandang nya masing – masing, yaitu:

1. Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.
2. Wibowo, mengatakan kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang karyawan. Tetapi ada yang perlu dimengerti bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi dapat mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.
3. Wirawan, kinetika energi kerja atau bisa disebut dengan kinerja atau bisa disebut *performance* dalam bahasa Inggris merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

4. Moeheriono, kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat keberhasilan suatu tugas ataupun kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dijelaskan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.
5. Abdullah, dilihat dari asal katanya kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang memiliki arti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki pengertian yaitu hasil dari pekerjaan sebuah perusahaan, yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh atasan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Teori Gibson (1997) dikenal sebagai teori kinerja, menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi dengan 3 variabel seperti, variabel individu (I), variabel organisasi (O), dan variabel psikologis (P). Dari semua variabel tersebut memiliki sub-variabel yang saling berhubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, lalu dari sub-variabel tersebut dapat membuktikan kinerja personal untuk menggapai hasil yang diimpikan yaitu berupa prestasi kerja di sebuah perusahaan.

Menurut Gibson (1997), kemampuan, keterampilan, pengalaman latar belakang karyawan, merupakan variabel individu (I) yang dapat mempengaruhi perilaku dan juga kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan juga beban kerja merupakan variabel organisasi (O) yang dapat mempengaruhi tingkat perilaku dan kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan. Sedangkan persepsi dan tindakan karyawan, motivasi termasuk ke dalam variabel psikologis (P).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang karyawan dalam menciptakan suatu arah, visi dan misi di dalam perusahaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

### **2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Kinerja setiap karyawan dapat menguntungkan baik bagi perusahaan ataupun personal karyawan itu sendiri. Menerapkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang sudah berjalan dengan baik dan profesional. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan bagi perusahaan, seperti (Utama *et al* 2019) :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan maka manajemen didalam perusahaan dapat memahami dimana titik kesalahan sehingga dapat secepatnya dilakukan perbaikan. Baik perbaikan terhadap aturan yang diterapkan ataupun oleh individual karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan dilakukan agar karyawan yang sudah dinilai kinerjanya mampu menempatkan posisinya. Keputusan penempatan juga dilakukan agar karyawan yang mempunyai kinerja yang baik tidak menurun agar selalu menjaga kinerjanya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Perencanaan dan pengembangan karir dilakukan ketika karyawan mencapai peningkatan kinerja yang telah ditentukan ataupun ditargetkan maka akan dilakukan promosi jabatan. Sedangkan karyawan yang menghasilkan penilaian kinerja menurun maka akan mendapatkan teguran agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dilakukan kepada karyawan yang belum mempunyai keterampilan sesuai dengan yang perusahaan inginkan, pelatihan dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan diadakan agar dapat membuat kinerja karyawan semakin baik, pengembangan juga dilakukan agar dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap karyawan.

5. Penyesuaian kompensasi



Penyesuaian kompensasi dilakukan agar karyawan yang kinerjanya bagus maka akan mendapatkan penyesuaian kompensasi.

#### 6. Komunikasi yang efektif antara atasan dan juga bawahan

Hasil penilaian kinerja terhadap komunikasi yang efektif antara atasan dan juga bawahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya komunikasi yang efektif dapat memberikan saran dan kritik terhadap atasan dan juga karyawan.

#### 7. Budaya kerja

Penilaian kinerja akan menciptakan budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan dapat bekerja sesuai aturan – aturan yang telah diberikan oleh atasan agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Dapat diartikan produktivitas dapat mengubah budaya kerja yang meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah fasilitas atau cara yang digunakan untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, ataupun proses bukan merupakan asil atau juga visi.

Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja (Nisa *et al.*, 2018) :

1. Kuantitas, merupakan hasil yang didapatkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan sesuai target yang ditentukan.
2. Kualitas, merupakan pengalaman karyawan terhadap baik buruknya suatu pekerjaan yang diselesaikan beserta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan suatu aktivitas dengan waktu yang telah ditentukan sehingga dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan kegiatan yang lainnya.

4. Kerja sama merupakan bagian yang sangat penting dalam perusahaan. Sehingga dengan adanya kerja sama maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan dan dapat menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan dan juga atasan
5. Kehadiran, tingkat kehadiran seorang karyawan didalam perusahaan sangat menentukan kinerja karyawan.

#### **2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Wardhani *et al* (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja,

yaitu:

1. Kepemimpinan, ialah seorang pemimpin yang mampu menangani masalah - masalah yang ada didalam perusahaan dan dapat menyelesaikan masalah didalam aktivitas bekerja.
2. Perekrutan, merupakan keputusan perusahaan untuk menerima karyawan harus dengan seleksi yang akurat.
3. Imbal balik, yaitu agar karyawan dapat membangkitkan semangatnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan memberikan semangat atau upah yang sesuai dengan kinerjanya.
4. Kebijakan, merupakan keputusan yang diambil oleh seorang pimpinan untuk mengatasi masalah masalah agar tidak menimbulkan permasalahan yang baru.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

1. Kemampuan individual, meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian seorang karyawan. Tingkat keterampilan merupakan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, dan juga kemampuan. Dengan begitu, seorang karyawan akan memiliki kemampuan kinerja yang baik maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan, usaha yang dicurahkan dari karyawan ke perusahaan yaitu motivasi, etika kerja, dan kehadiran. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan menyelesaikan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.
3. Dukungan organisasi, dimana didalam dukungan organisasi perusahaan menyiapkan fasilitas untuk karyawannya meliputi pelatihan dan pengembangan. Peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja. Kinerja juga merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Murty (2012) kinerja merupakan suatu wujud multidimensi yang mencakup banyak faktor untuk mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan atasan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota dan juga kekompakan serta keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem mencakup sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan, prorese organisasi dan budaya kinerja dalam bekerja.
5. Faktor kontekstual (situasional) mencakup tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2015) faktor – faktor kinerja meliputi:

Faktor eksternal, meliputi lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan – tindakan rekan kerja atau tim, bawahan dan juga pimpinan, fasilitas kerja dan juga iklim organisasi. Faktor Internal meliputi, faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang ataupun sifat karyawan itu sendiri

## 2.2. Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap perilaku. Beberapa studi empiris maupun deskriptif yang menjadi acuan penulis penelitian ini dijabrkan dalam Tabel 2.1 :

**Tabel 2.1 Kajian Empiris**

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Perbedaan	Hasil
1	Westepina Sanra Wahe dkk (2019)	Analisis Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di PT Tunas Dwipa Matra Motor Honda Manado	Kualitatif	Tahun penelitian: 2019 Objek penelitian: Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Motor Honda Manado	Prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, untuk mencapai tujuan dalam organisasi maka diperlukan kerja sama, adalah untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Prestasi kerja karyawan dikatakan baik, karna dengan hasil saat melakukan penelitian di lapangan masing masing karyawan bekerja dengan baik dan sesuai

					dengan harapan perusahaan.
2	Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani (2019)	Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen	Kualitatif	Tahun penelitian: 2019 Objek Penelitian: Karyawan PT Reycom Dokumen	PT Reycom Dokumen Solusi belum maksimal dalam menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian, disiplin kerja, dan kepuasan kerjanya. Faktor yang menentukan kinerja karyawan di PT Reycom Dokumen Solusi yaitu SDM, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan juga sistem manajemennya.
3	Gadis Ayu Putri Gayatri, Amir Imbaruddin dan Mutaqqin (2018)	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar	Kualitatif	Tahun Penelitian: 2018 Objek Penelitian: Karyawan PT. Bank Mandiri (PESERO), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan yang ditentukan. Ditinjau dari aspek ketepatan waktu, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ditinjau dari aspek kehadiran karyawan selalu hadir tepat waktu dan ditinjau dari kemampuan kerja sama dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu melakukan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.
4	Tito Irwanto, Karona Cahya Susena dan Nurhalimah Tusadiyah (2020)	Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu	Kualitatif	Tahun Penelitian: 2020 Objek Penelitian: Pegawai PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967	Indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, penekanan biaya saja tidak cukup, maka perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak ada hal lain yang diluar dugaan dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Dengan

				Cabang Bengkulu	melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan evaluasi dan melakukan perbaikan secepatnya, artinya suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil tidak baik bahkan lebih buruk yang diperkirakan.
5	Tasik Utama, Ivone, dkk (2019)	Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan	Kualitatif	Tahun Penelitian: 2019 Objek Penelitian: Karyawan PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan	Hasil penelitian menunjukkan karyawan tidak bisa cepat mengambil keputusan jika berkaitan dengan pekerjaan yang ditangani serta tidak semua karyawan memiliki ketegasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian karyawan kurang memiliki inisiatif yang tinggi sertakurang memiliki tingkat ketelitian yang baik. Karyawan tidak selalu datang tepat waktu dan terdapat beberapa karyawan yang sering absen, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan cukup baik.
6	Sukma Aini, Asmini, Maryana Laodi (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Terhadap	Kualitatif	Tahun Penelitian: 2016 Objek Penelitian:	Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng, akan naik bilamana

		Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliraja		Pegawai Kantor Kecamatan Liliraja	motivasi intrinsik dilaksanakan melalui indikator <i>Achievement Recognition, Work it self, Responsibility Advancement</i> . Dimana Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
7	Efendi, Marisi Butarbutar dan Mangara Nababan (2020)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toledo Tuktuk Samosir	Kuantitatif dan Kualitatif	Tahun Penelitian: 2020 Objek Penelitian: Karyawan PT Toledo Tuktuk Samosir	Dari hasil analisis dan pembahasan ditemukan bahwa lingkungan kerja sudah baik, namun perlu mengoptimalkan lingkungan kerjanon fisik dengan memperhatikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan misalnya seperti mengawasi peralatan yang tidak mungkin lagi untuk di gunakan oleh karyawan dan menggantikanya dengan layak pakai, contoh nya yaitu kursi, meja dan alat-alat kantor lainnya. Kinerja Karayawan juga sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan dengan memperhatikan lagi kinerja karyawan sehingga tidak

					menurunkan kualitas pendapatan perusahaan dan memberikan dorongan, arahan dan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja.
8	Veni Kurniasari dan Gesti Memarista (2017)	Analisis Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode <i>Balanced Scorecard</i> (Studi Kasus Pada PT. Aditya Sentana Agro)	Kualitatif	Tahun Penelitian: 2017 Objek Penelitian: Kinerja perusahaan PT. Aditya Sentana Agro	kinerja PT. Aditya Sentana Agro dengan metode <i>Balanced Scorecard</i> telah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif keuangan adalah kurang baik dimana perusahaan belum mampu mengelola aktivitas yang dimiliki secara maksimal. perspektif pelanggan baik dimana selama periode 2013-2015 meningkat, yang menunjukkan bahwa perusahaan berhasil untuk mempertahankan hubungan dengan pelanggannya. Dan Dalam hal pelayanan oleh customer service, pelanggan setuju bahwa customer service cepat dan tanggap dalam melayani order serta ramah dan sabar dalam melayani pelanggan.

Sumber : Data diolah penulis, 2021



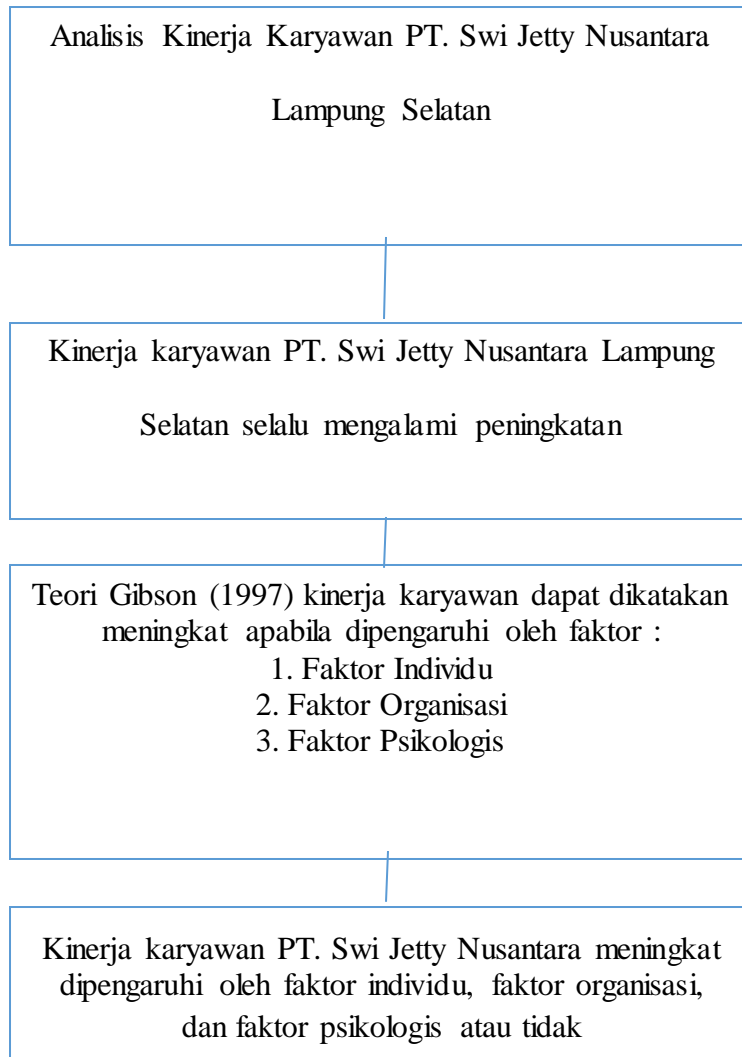
### **2.3 Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berabagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Analisis Kinerja Karyawan PT. Swi Jetty Nusantara Lampung Selatan. Sesuai dengan pemaparan yang sudah dijelaskan, kerangka pikir dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan sementara terkait dengan hubungan variabel yang akan diteliti sekaligus sebagai bentuk alur pemikiran logis dari peneliti sendiri.

Teori Gibson (1997) tentang kinerja bahwa kinerja dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh 3 faktor, seperti:

1. Faktor Individual
2. Faktor Organisasi
3. Faktor Psikologis

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang ataupun kelompok dalam melakukan kegiatan tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan diri sendiri, dorongan dari orang lain dan juga psikologis karyawan tersebut.



**Gambar 2.1** Kerangka Pikir