

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TIJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan karyawan-karyawan yang berada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tanggung jawab bidang MSDM untuk mampu memberikan kepuasan terhadap perusahaan serta dapat membawa pengaruh positif pada nilai perusahaan (*company value*) baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka Panjang.

Menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang amat penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu meningkatkan serta mencapai tujuan awal terbentuknya suatu organisasi/perusahaan.

2.1.2 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

(Menurut Mangkunega dalam Nabila, 2020) Menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yaitu hal yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu hal yang menunjukkan kecepatan, dan kepuasan kinerja pekerjaan karyawan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas yang dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Tanggung Jawab yaitu hal yang menunjukkan hasil kerja, pengambilan keputusan, serta sarana dan prasarana yang dapat menentukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya serta mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya yang telah mereka buat.
- d. Kerja sama yaitu hal yang menunjukkan kesediaan seorang karyawan untuk dapat berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaannya.

- e. Inisiatif merupakan hal yang ada didalam diri setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengantisipasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B.filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses atau kegiatan penentu dalam menentukan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih opsi terbaik dari beberapa alternatif yang ada. Salah satu perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Perencanaan dalam prose prekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses menentukan, mengelompokan, dan mengatur berbagai aktivitas yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian seorang karyawan.

- c. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses mengatur berbagai factor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan perencanaan. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses *monitoring* yaitu kegiatan dimana mengontrol seluruh program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Pengawasan

secara keseluruhan adalah untuk mempermudah instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang ditimbulkan dalam sebuah perusahaan.

d. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi ialah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada peningkatan komitmen seseorang. Motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia. Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seorang karyawan agar mau untuk bekerjasama, bekerja secara efektif, produktif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

e. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau pengendalian merupakan suatu kegiatan pelaporan yang terstruktur dan menyeluruh, yang bertujuan untuk melihat pengembangan standar perilaku, mengukur hasil kinerja berdasarkan kualitas, melakukan Tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan adanya evaluasi diharapkan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tersebut.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menimbulkan gairah kerja seseorang, sehingga mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah sebuah bentuk dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut sedarmayanti (2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan yang berdampak positif maupun negatif baik secara internal maupun eksternal. Menurut Wilson Bangun (2012) Motivasi merupakan Hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut ingin melakukan atau tidak ingin melakukan suatu Tindakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Rivai (2015) Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Menurut Uhing (2019) Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020) adalah “ Serangkaian kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang bertujuan untuk mendorong perilaku kerja sesuai dengan ketentuan, arahan, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh seseorang yang bertujuan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, agar dapat mencapai hal tersebut haruslah dengan usaha yang maksimal sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilaku tersebut.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019) Menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah sesuatu yang dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja, Adapun beberapa Indikator kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapatkan Ketika bekerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. **Kebutuhan rasa aman**, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. **Kebutuhan social**, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan Bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut seperti interaksi yang bai kantar sesame karyawan.
4. **Kebutuhan akan penghargaan**, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang diperoleh Ketika seseorang mencapai batas maksimal, dan wajib mendapatkan pernghargaan atas apa yang telah ia capai.
5. **Kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan**, yaitu upaya dalam mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pemimpin untuk para karyawan.

2.1.6 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayandi (2017) mengemukakan bahwa ada berbagai macam faktor masalah dalam prinsip motivasi antara lain :

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Standar harus tepat dan sesuai dengan yang diharapkan
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang dikehendaki.
4. Nilai motivasional dari ganjaran yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan. Bangun (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari pernyataan ahli diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Syukur (2019), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suhardi (2019), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Yusuf dkk (2019) mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasrkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.8 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Firda (2019) Indikator Penilaian Kinerja merupakan dasar dari indicator itu sendiri. Firda (2019) juga menyatakan ada beberapa indicator penilaian kinerja diantara nya :

1. Tanggung Jawab : Yaitu adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan : Dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif : Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau seluruh Tindakan yang diperlukan dalam penyelesaian tugas.
4. Mutu pekerjaan : Yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
5. Kerja sama : Kesiediaan karyawan untuk mau berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.9 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja karyawna adalah kinerja baik. Oleh karna itu, para pemimpin dan karyawan harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang mempengaruhi mengapa seseorang

bisa bekerja dengan baik atau buruk. Pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain :

1. Sasaran : Adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar : Apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang di inginkan oleh perusahaan.
3. Umpan Balik : Informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran.
5. Sarana : Penyediaan sarana yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan.
6. Kompetensi : Penyediaan berbagai pelatihan yang efektif, baik dari segi pendidikan dan skill demi menunjang nilai *value*

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|----|---------------------------|---|---|---|--|
| 1 | Hanifatul Nabila (2019) , | Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan | Metode Kuantitatif dengan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (t), Uji Simultan (F). | Penelitian ini menunjukkan hasil dimana Pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia dan Implement Total Quality Manajemen berpengaruh positif dan signifikan | Sedangkan pada penelitian saat ini menunjukkan hasil yang sama dimana praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | | | |
|---|-------------------------|---|---|--|--|
| | | PT. INCASIRAYA. | | terhadap kinerja karyawan pada PT. INCASIRAYA. | terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Way Kanan. |
| 2 | Natalia Susanto (2019). | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT REMBAKA . | Metode Kuantitatif dengan analisis deskriptif, Uji validitas, Uji reabilitas, Uji parsial dan Uji simultan. | Penelitian ini menunjukkan hasil dimana pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT REMBAKA. | Penelitian ini menambahkan variabel mengenai pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia. |
| 3 | Tri Astuti Dkk (2020). | Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi pada Badan Pembanguan daerah Provinsi Kalimantan Timur. | Analisis Linier Berganda | Penempatan Kerja sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja serta mendorong Budaya Organisasi yang baik terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pembanguan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. | Penelitian tidak meneliti mengenai penempatan kerja dan budaya organisasi, berbeda dengan penelitian saat ini. |
| 4 | Amris (2020) | Pengaruh budaya | Metode Kuantitatif | Didapatkan Pengaruh yang | Sedangkan pada penelitian |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|--|--|--|
| | | organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bengo Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. | dengan analisis Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Analisis regresi linier berganda. | tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Bengo Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. | saat ini menunjukkan hasil berbeda dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Way Kanan. |
| 5 | Joko Saryono (2020). | Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI SYARIAH KC PALEMBA NG. | Metode Kuantitatif Skala Likert 1-5. Dengan Uji Kualitas data (Uji validitas, Uji reabilitas, Uji parsial, Uji simultan) | Temuan empiris membuktikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Penelitian ini mendapatkan hasil dimana kinerja karyawan tidak mendapatkan pengaruh yang signifikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia, berbeda dengan penelitian saat ini dimana praktik manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Way Kanan. |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| 6 | Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2019). | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama. | Analisis Regresi linier berganda | Penelitian dengan uji t menunjukkan hasil dimana Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). | Penelitian kali ini tidak meneliti tentang variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, yang menunjukkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. |
| 7 | Yosef Alshafadi & Shadi Altahat (2019).. | <i>Human Resouce Management Practices and Employee Perfomance The Role of Job Satisfaction.</i> | Metode kuantitatif dengan analisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda. | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai praktek manajemen sumber manusia (HRMP) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | Penelitian yang dilakukan oleh Jadara Univercity of Jordan, jelas berbeda dengan penelitian saat ini dimana penelitian sebelumnya hanya membahas satu variabel yang sama yaitu tentang HRMP atau dalam Bahasa Indonesia nya praktik manajemen sumber daya |

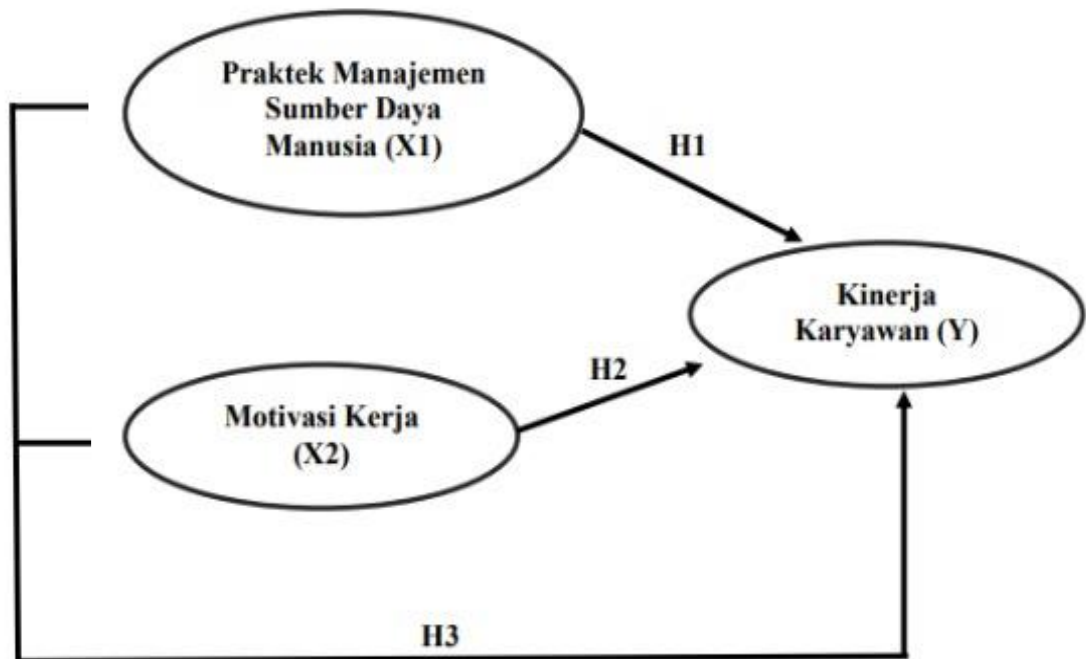
| | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| | | | | | manusia sedangkan dalam penelitian kali ini menambahkan satu variabel baru yaitu tentang motivasi kerja. |
| 8 | Muhamad Ridho Daenuri & Tedi Pitri, S.IP., M.M. (2019). | Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GLOSTAR I CIKEMBAR KABUPATEN SUKABUMI. | Metode Kuantitatif skala Likert 1-5. dengan analisis uji validitas, reliabilitas, uji parsial (t), Uji simultan (F). | Temuan empiris membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Stres Kerja tidak mempunyai pengaruh apapun. | Penelitian ini mempunyai hipotesis yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. |
| 9 | Nursyafirah (2022), | Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. | Metode kuantitatif dengan analisis Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Structural Equation Modelling (SEM). | Penelitian ini menunjukkan hasil dimana Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementrian Agama | Hasil yang sama didapatkan pada penelitian ini dimana pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang membedakan dimana pada penelitian |

| | | | | | |
|----|---|---|---|--|---|
| | | | | Provinsi Sulawesi Selatan. | sebelumnya tidak menambahkan variabel tentang motivasi kerja. |
| 10 | Evila Yolanda Putri Dkk., (2022). | Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungan Dengan Kinerja Karyawan. | Metode Kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda | Penelitian ini menunjukkan hasil dimana Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Hubungannya sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. | Penelitian ini tidak menggunakan variabel tentang hubungan terhadap karyawan, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menambahkan variabel terkait. |
| 11 | Govand Anwar & Nabaz Nawzad Abdullah (2021). | <i>The Impact of Human Resouce Managemen t Practice on Organizatio n Ferfomance</i> . | Metode Kuantitatif Dengan Analisis Uji Pengaruh Langsung Uji R-Square | Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai uraian tentang praktek manajemen sumber daya manusia terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Perbedaan dengan penelitian ini dimana variabel yang terkait hanya tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan tidak memasukan variabel motivasi kerja didalam penelitiannya. |
| 12 | Setyo Rianto, Endri Endri, & Novita Herlisha. (2021). | <i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee ferfomance</i> | Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifk | Temuan Empiris membuktikan bahwa variabel motivasi kerja sangat berpengaruh | Perbedaan dengan penelitian ini dimana variabel yang terkait hanya tentang |

| | | | | | |
|----|----------------------|--|---|--|--|
| | | <i>: Mediating role of employee engagement .</i> | an dengan Skala Likert 1-5. Yaitu Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Koefisien Determinasi , Uji t | positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | motivasi kerja dan tidak memasukan variabel praktik manajemen sumber daya manusia didalam penelitiannya. |
| 13 | Fatma Cherif (2019), | <i>The role of Human Resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking Sector</i> | Metode kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda. | Penelitian ini menunjukkan hasil dimana Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada sector perbankan Arab Saudi. | Hasil yang sama didapatkan pada penelitian ini dimana pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang membedakan dimana pada penelitian sebelumnya menambahkan variabel tentang kepuasan kerja. |
| 14 | Fenina Erza Wulan | <i>Influence the Practices of</i> | <i>Method Sample and procedures</i> | Temuan Empiris membuktikan | Hasil yang sama didapatkan |

| | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|
| | Kasendra & Chrisstofel Mintardjo (2020), | <i>Human Resource Management of the Performance of Employees. Method Sample and procedures</i> | | bahwa variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | pada penelitian ini dimana pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang membedakan dimana pada penelitian sebelumnya tidak menambahkan variabel tentang motivasi kerja. |
| 15 | Ahmad Yusran & Sodik (2019). | Analisis Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK BNI CABANG UTAMA KENDARI. | Metode kuantitatif dengan analisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear analisis berganda. | Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai uraian tentang praktek manajemen sumber daya manusia terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | Perbedaan dengan penelitian ini dimana variabel yang terkait hanya tentang praktik manajemen sumber daya manusia dan tidak memasukan variabel motivasi kerja didalam penelitiannya. |

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Setelah menganalisis kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian kali ini sebagai berikut:

H1 : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Way Kanan (Persero) Tbk.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Way Kanan (Persero) Tbk.

H3 : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Way Kanan (Persero) Tbk.

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variable atau lebih. Sesuai dengan variable-variabel yang akan di teliti maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian kali ini adalah:

2.6.1 Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pedayaguna dalam sebuah perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan kerja. Untuk Mendapatkan kinerja karyawan yang sangat baik diperlukan praktek manajemen sumber daya manusia, yang mana dari perencanaan sumber daya manusia, perancangan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan manajemen kerja sangat penting dilakukan guna mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Mu'iz dan Muchinati (2017), menunjukan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri cabang Kalimantan Barat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan, oleh Hanifatul Nabila (2019) menunjukan bahwa Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Manajemen berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. INCASIRAYA. Selanjutnya penelitian yang

dilakukan, oleh Joko Saryono.(2020) menunjukkan bahwa pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI SYARIAH KC PALEMBANG.

H1 : Praktek Manajemen Sumber Daya manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja seorang karyawan, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan. Hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) Motivasi Kerja merupakan serangkaian atau seperangkat kekuatan positif yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku kerja sesuai dengan format, arahan, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Uhing (2019) juga menyatakan bahawa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang karyawan agar terarah dan tertuju guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Natalian Susanto (2019), menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT REMBAKA. Selanjutnya penelitian yang dilakukan, oleh Ida Ayu Brahmawati & Agus

Suprayetno (2019) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kerja perusahaan. (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama). Selanjutnya penelitian yang dilakukan, oleh Endang Mahpudi & Purnamasari., P (2018) menunjukkan hasil dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Karawang.

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kinerja karyawan sangat amat dipengaruhi oleh praktek manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja. Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dan faktor motivasi digunakan untuk dapat mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dengan memanfaatkan petensi karyawan, metode metode penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan yang saling menguntungkan dan memperoleh hasil yang signifikan.

Menurut (Nguyen, 2020) mendefinisikan bahwa perusahaan mampu mencapai tujuan dan mengembangkan strategi secara efektif dan fleksibel serta mampu melaksanakan kebijakan dalam lingkungan perusahaan jika melakukan praktek manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan, pelatihan, seleksi, pengangkatan, dan system kompensasi yang baik, praktek manajemen

sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusia yang dalam hal ini ialah karyawan dapat konsisten dengan kebijakan internal perusahaan serta menerapkan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya Sumber daya manusia berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, menghasilkan solusi guna mengembangkan serta meningkatkan kemampuan, kesempatan dan memotivasi karyawan (Khan dkk., 2010). Sejalan dengan itu Menurut (Rivai, 2015) Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Motivasi juga merupakan kondisi dimana seseorang mau untuk terarah dan tertuju untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati (Uhing, 2019).

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh. Amris (2020) budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Bengo Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan, oleh. Ahmad Yusran & Sodik (2019). Analisis Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK BNI CABANG UTAMA KENDARI. Selanjutnya penelitian yang dilakukan, oleh Fatma Cherif (2019), menunjukkan bahwa Praktik manajemen sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada sector perbankan Arab Saudi

H3 : Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.