

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Dewi ddk, 2016).

Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Adalah adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual

Adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sumber: (Otoo, 2019) indikator kinerja adalah:

1. Rekrutmen dan Seleksi

Proses mencari, menarik, dan memilih kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Rekrutmen melibatkan pencarian kandidat potensial, sementara seleksi adalah proses

penilaian dan pemilihan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan. Pelatihan fokus pada peningkatan kompetensi yang spesifik untuk pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan berorientasi pada pertumbuhan dan persiapan untuk tanggung jawab masa depan.

3. Perencanaan Karir

Proses membantu karyawan memahami dan mengelola jalur karir mereka dalam organisasi. Ini melibatkan identifikasi tujuan karir individu, merancang jalur karir yang memungkinkan pencapaian tujuan tersebut, dan mendukung karyawan dalam meraih kemajuan karir.

4. Partisipasi Karyawan

Keterlibatan aktif karyawan dalam pengambilan keputusan dan proses organisasi. Ini dapat mencakup berbagai bentuk, seperti saran dan umpan balik, tim kerja, atau keterlibatan dalam komite. Tujuannya adalah untuk meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan.

5. Penilaian Kinerja

Proses evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan berdasarkan kriteria tertentu. Penilaian ini digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka, memberikan umpan balik untuk

perbaikan, dan menentukan kebutuhan pelatihan atau pengembangan lebih lanjut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Hussein (2017) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sumber: (Otoo, 2019) indikator kinerja adalah:

1. Kompetensi Karyawan

Gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas pekerjaan dengan efektif. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek seperti teknis, interpersonal, dan manajerial.

2. Kompetensi Tim

Kumpulan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim

yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini mencakup kolaborasi, komunikasi, pemecahan masalah, dan koordinasi antar anggota tim.

3. Mengubah Kompetensi

Proses adaptasi dan peningkatan keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan pembelajaran terus-menerus dan pengembangan untuk memenuhi tuntutan baru atau tantangan yang muncul.

4. Kemampuan Komunikasi

Keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk menyampaikan informasi, ide, dan perasaan secara efektif kepada orang lain. Ini mencakup keterampilan verbal, non-verbal, mendengarkan, menulis, dan presentasi yang baik.

5. Kompetensi Etika

Kemampuan untuk memahami, menilai, dan menerapkan prinsip-prinsip etika dalam pengambilan keputusan dan perilaku di tempat kerja. Ini mencakup integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap nilai-nilai moral dalam berinteraksi dengan rekan kerja, klien, dan masyarakat

2.2 Landasan Empiris

Table 1 Landasan Empiris

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Putri A, Egidia, dkk, 2022)	Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia	Metode yang Digunakan dalam penelitian ini adalah <i>literatur riviw</i> dari 80% artikel-artikel internasional dan nasional yang dimuat pada berbagai platform penyedia jurnal dengan skala internasional dan nasional yang membahas tentang Unilever Indonesia.	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa perusahaan Unilever Indonesia dalam menerapkan fungsi MSDM sudah menerapkan dengan baik. Baik itu fungsi manajerial maupun fungsi operasional. Hal ini tentu menjadikan Unilever Indonesia perusahaan rujukan internasional dalam

				mengembangkan produktivitas kerja karyawan yang sudah lebih bagus dibandingkan perusahaan lain yang ada di Indonesia.
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	(Putri Y Evila, dkk, 2022)	Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian descriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa MSDM yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut terdiri dari perencanaan SDM analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan karyawan, orientasi training dan pengembangan kompensasi, penilaian kinerja, karir karyawan,

				dan pemutusan hubungan kerja.
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	(Nur, Muhammad, dkk, 2021)	Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap	Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional dengan rancangan deskriptif analitik yang dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kab.Sidrap dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 sampel tenaga Kesehatan yang berstatus PNS dan sudah mengikuti pelatihan peningkatan kinerja dengan menggunakan metode Purposive Sampling.	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan dan promosi jabatan berkontribusi terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam pengembangan sumber daya manusia di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap.
4.	(Supriyadi, Iwan, dkk, 2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan	Instrumen pengambilan data menggunakan teknik angket atau	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan

		Kinerja Perusahaan Konstruksi	kuesioner dan wawancara terstruktur pada 30 reponden di perusahaan konstruksi yang dipilih secara acak pada beberapa wilayah di Indonesia. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik parametrik.	manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia sebagian besar menunjukkan adanya kondisi yang baik. Hubungan keterkaitan antara manajemen SDM dengan tingkat kinerja pada Perusahaan konstruksi memiliki hubungan yang kuat
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	(Saputra T, Redy, dkk, 2020)	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik sampling sensus. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perencanaan SDM Berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Audit SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	(Budianto, dkk, 2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru	Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini sangat berpengaruh dalam Meningkatkan kinerja karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru, dan juga untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja dengan menggunakan peranan manajemen

				sumber daya manusia, serta untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru menurut prespektif ekonomi manajemen.
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	(Liana, Wendy dkk, 2019)	Usaha Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan PT Indosat Tbk Palembang.	Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dokumentasi, wawancara dan observasi. Sedangkan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa dalam proses Meningkatkan Efsisiensi kinerja Karyawan, PT Indosat Tbk Palembang tidak selalu memperhatikan jam kerja utama dan pembagian pola kerja baru dalam

			kualitatif.	meningkakan Kinerja yang lebih efisien. Training di PT Indosat Tbk Palembang memiliki jangka waktu yang terbatas dan jika ada perubahan pola kerja yang baru maka Karyawan harus cepat beradaptasi dengan pola kerja tersebut.
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	(Chusnul dan Khoirun, 2019)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara.	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan sebagai berikut: 1. Perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian 2. Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja dan

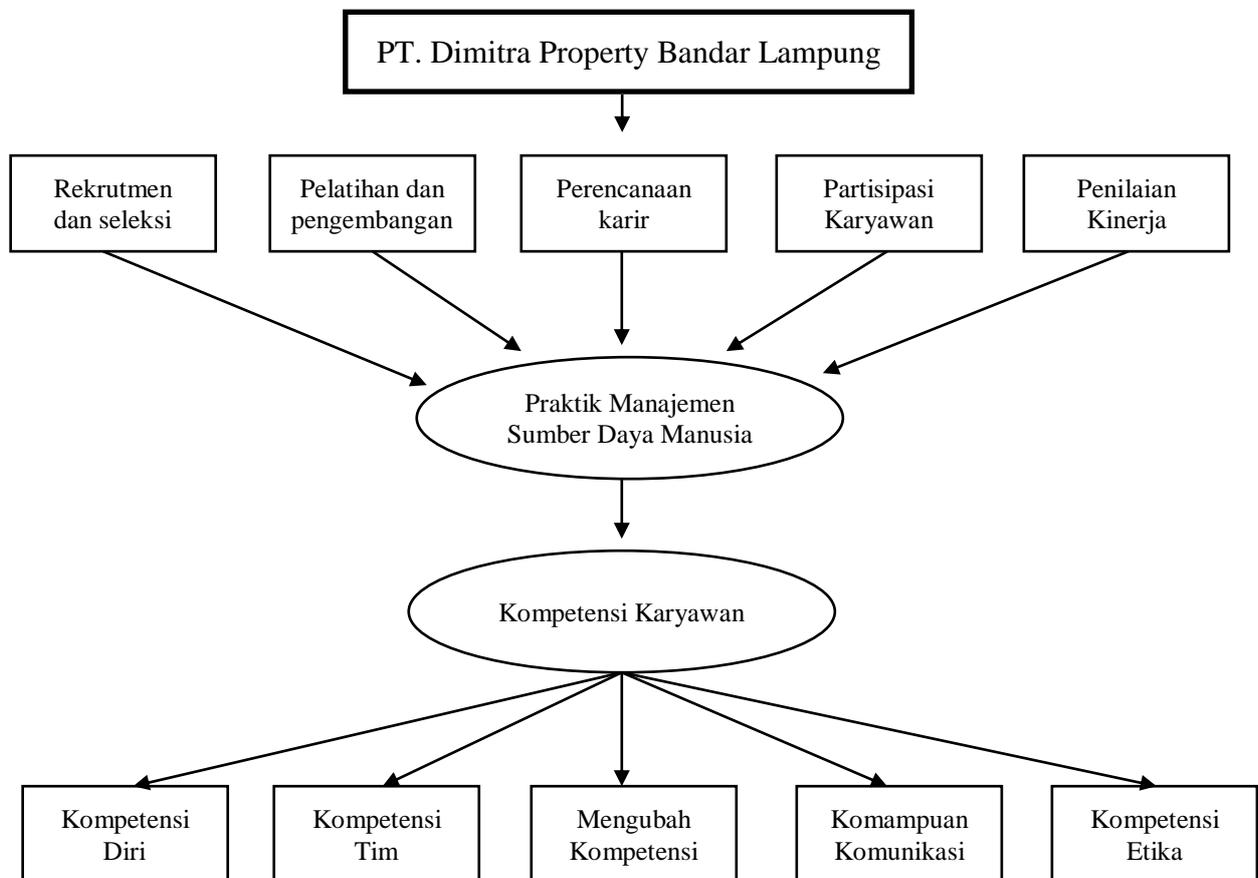
				<p>pengembangan SDM.</p> <p>3. Pelatihan dan pengembangan karier memberikan dampak positif, baik untuk sekolah maupun personel sekolah.</p> <p>4. Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.</p> <p>5. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di MA AMANATUL UMMAH PACET kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan Eksternal dan dikategorikan baik</p>
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian

			Penelitian	
9.	(Istiantara T, Dedik, 2019)	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Research & Development (R&D).	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa model manajemen MSDM berbasis kompetensi mampu meningkatkan kinerja dosen dan karyawan untuk lebih produktif. Terdapat 4 (empat) dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur menilai kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	(Astuti, Susi, 2018)	Analisis Kualitas Pelayanan untuk Meningkatkan Kepuasan Konsumen: Studi	Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa kualifikasi auditor, program

		Kasus Gold's Gym Bandung	Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen)	audit, dan pelaksanaan kegiatan audit berpengaruh positif terhadap kinerja
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11	(Otoo, 2019)	<i>Human resource management (HRM) practices and organizational performance The mediating role of employee competencies</i>	<i>The validity of the model and hypotheses was tested using structural equation modeling. The reliability and validity of the dimensions are established through confirmatory factor analysis.</i>	<i>This study extends the literature by empirically adducing evidence that employee competencies mediated the relationship between HRM practices and organizational performance of the hotel industry in Ghana</i>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan suatu kerangka konseptual yang menjelaskan, baik dalam bentuk naratif maupun grafik dengan dimensi utama yang akan diteliti, yakni meliputi faktor dan variabel kunci, serta hubungan diantara faktor. Penelitian tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka pikir dalam penelitian ini :



Sumber: (Otoo, 2019)

Gambar 1 Kerangka Pemikiran