

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2017:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Edison (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan seseorang melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan potensi menuju pengoptimalkan tujuan hasil yang nyata. Dan manajemen

Berdasarkan pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah perpaduan antara ilmu dan seni untuk mengatur manusia sehingga menciptakan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2012: 9-11) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan, Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan Pengadaan, Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian, Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan, Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui

pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi, Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian, Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan, Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan, Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian, Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sdm organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

### 3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun menurut Mangkunegara (2013:5) bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi klasifikasi, dan adapun pendapat yang dikemukakan oleh Sedamayanti (2016:19) sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung.

Pentingnya MSDM di dalam perusahaan ataupun organisasi merupakan sebuah kewajiban setiap perusahaan untuk mengelola SDM yang tersedia dengan sebaik mungkin guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan ataupun organisasi. Dan juga seperti yang kita ketahui bahwa saat ini kita ketahui bahwa persaingan semakin bertambah oleh karena itu kita membutuhkan SDM yang berkualitas.

#### **2.1.2 Prestasi Kerja**

##### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan. Dan Menurut

Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja

Menurut Handoko (2014:193), ada 6 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Motivasi : Suatu Faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong dan meningkatkan karir individu. Karyawan membuahkan pengakuan dan penghargaan diri perusahaan untuk memotivasi pekerjaan yang sudah di tetapkan perusahaan. Dan dengan adanya kebutuhan dan fasilitas yang di sediakan perusahaan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja.

2. Kepuasan Kerja : Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan akan merasa puas jika karyawan memperoleh tunjangan dari perusahaan.

3. Tingkat Stres : Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja. Beban kerja yang berlebihan, banyak tekanan dan desakan. Tanggung jawab yang besar dapat membuat karyawan merasa terbebani. Sumber tingkat stres di tempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja.

4. Lingkungan Kerja : Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik, nyaman tentram dan menyenangkan karena sangat di butuhkan oleh tenaga kerjanya. Pimpinan yang baik selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk selalu mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur- unurnya adalah tenaga kerja,

alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan

5. Sistem Kompensasi : Sistem Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan atas kerja yang telah dilakukan. Karyawan menerima kesesuaian gaji dari perusahaan mengikuti peraturan pemerintah. Dengan sistem kompensasi juga dapat mendorong karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Perusahaan juga memberikan kompensasi di luar rancangan dan mempunyai target.

6. Desain Pekerjaan : Desain Pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pekerjaan yang dilakukan mempunyai rancangan dan mempunyai target.

### 3. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017 : 97) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kegiatan organisasi

setiap orang atau sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- d. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang rutin tanpa informasi.

#### 4. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Marwansyah (2016: 247-256) metode penilaian prestasi kerja atau kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Skala penilaian (*Rating Scales*), hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam satu skala. Skala ini dibagi menjadi 5 sampai 7 kategori, yang sering didefinisikan dengan menggunakan kata sifat, seperti sangat memuaskan, rata-rata, atau tidak memuaskan. Faktor yang dinilai dapat dikelompokkan di dalam dua kelompok, yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan karakteristik pekerja
2. Kejadian kritis (*Critical Incidents*), penilaian dengan cara manajer akan mencatat tindakan-tindakan yang memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas sebuah bagian baik secara positif atau negatif. Tindakan-tindakan ini disebut kejadian kritis.
3. Esai/Esai Naratif (*Essay/Narative Essay*), dengan metode esai penilai menulis sebuah narasi yang menguraikan kinerja karyawan. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja utuh yang mereka lakukan dari hari ke hari.

4. Standar pekerjaan (*Work Standards*), metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan. 51
5. Peringkat (*Ranking*), dalam metode ini penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
6. *Force Distribution*, dalam metode ini penilai harus memasukkan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
7. *Force-Choice and Weighted Checklist Performance Reports*, dalam metode Force-Choice kepada penilai diberikan serangkaian pernyataan tentang seorang pekerja dan penilai harus menunjukkan item apa yang paling tepat menggambarkan perilaku pekerja sedangkan untuk metode Weighted Checklist Performance Reports penilai mengisi atau melengkapi formulir yang sama dengan metode Force-Choice, tetapi respons yang diisi oleh penilai diberi bobot yang berbeda.

8. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*, Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam bekerja.
9. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*), Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan personalia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu, dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

#### 5. Tujuan dan Kegunaan Prestasi Kerja

Dalam setiap organisasi atau perusahaan terdapat tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Tujuan dari prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:89) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

1. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

#### 6. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:152) mengatakan terdapat enam dimensi di dalam prestasi kerja, yaitu:

1. Hasil kerja, Tingkat Kuantitas dan kualitas yang telah di hasilkan sejauh mana pengawasan di lakukan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di berikan.

2. Pengetahuan pekerjaan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif , Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Kecekatan mental, Tingkat kemampuan dan ketetapan dalam menerima intruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, Perilaku,tingkat Semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, Tingkatan ketetapan waktu dan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

## **2.2 Landasan Empiris**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan melalui tabel 2.1 yaitu, sebagai berikut:

Tabel 2. 1  
Landasan Empiris

No.	Nama Penelitian/Tahun /Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Muliati /2020/ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Mamasa</p> <p>Volume 8 Nomor I edisi Juni 2018 Jurnal Alqisthi -Jurnal Sosial dan Politik -Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Politik (STISIP) Muhammadiyah Sinjai -Sulawesi Selatan.ISSN.2301-6876</p>	<p>Prestasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Pendidikan dan Latihan</li> <li>3. Keterampilan</li> <li>4. Motivasi</li> </ol>	<p>Metode: deskriptif kualitatif,</p> <p>Alat Analisis: Analisa Regresi Berganda</p>	<p>Para responden, menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mamasa berada dalam kategori BAIK.</p>
2.	<p>Haeruddin / 2019/ Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Hukum Universitas Tadulako Provinsi Sulewesi Tengah.</p> <p>Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 12-20. ISSN:</p>	<p>Prestasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Internal Pegawai</li> <li>2. Lingkungan Internal Pegawai</li> <li>3. Lingkungan Eksternal Organisasi</li> </ol>	<p>Metode Kualitatif.</p> <p>Alat Analisis: Analisa Regresi Berganda</p>	<p>Hasilnya secara simultan ability (kesanggupan), effort (usaha), opportunity (kesempatan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.</p>

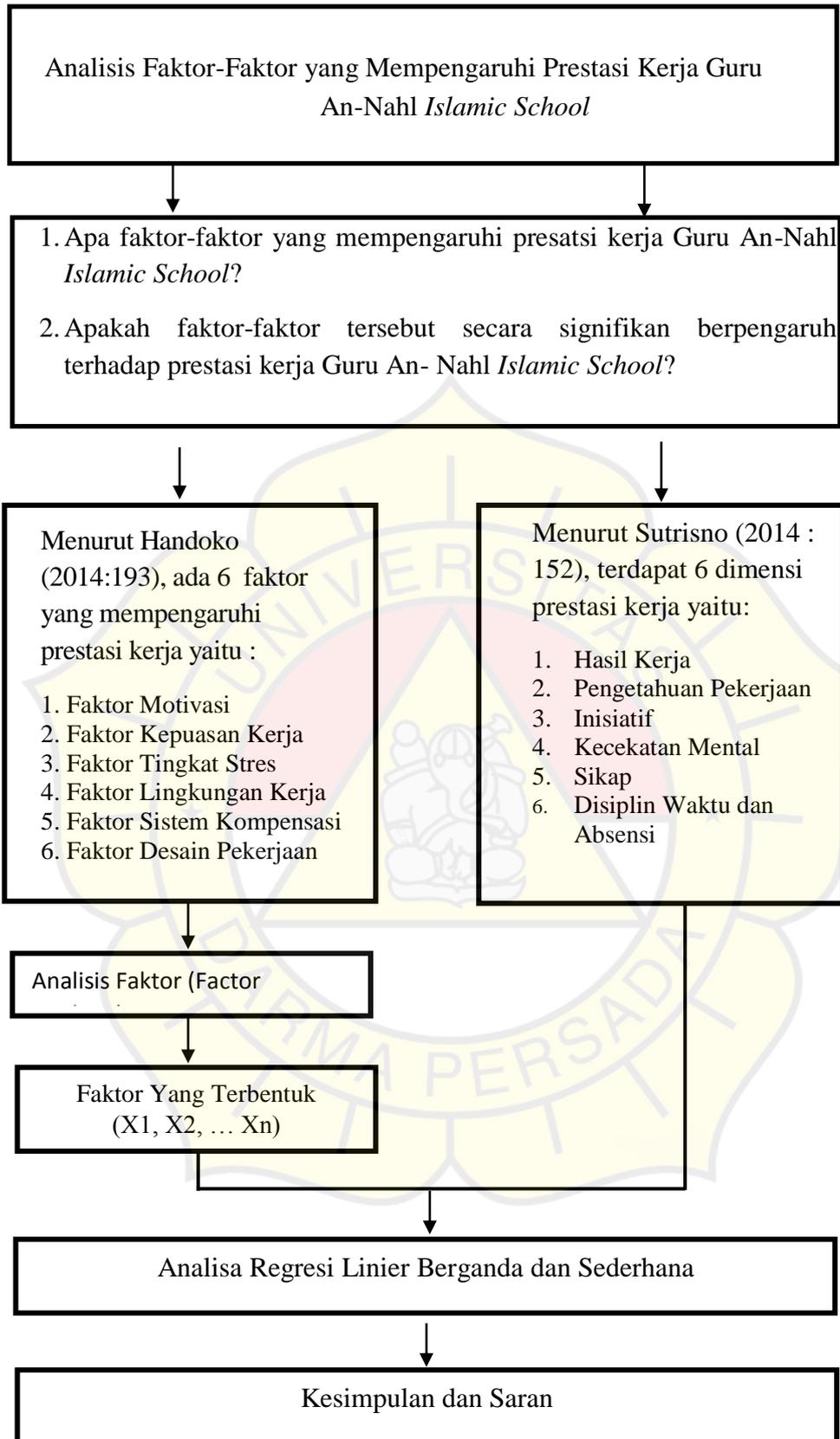
	2302-2019			
3.	<p>Maya Syafriana Effendi, Desnirita /2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Kasus Karyawan PT DANENDRA AGUNG PERKASA JAKARTA)</p> <p>Vol 2 No 1 (2018): IKRAITH-HUMANIORA vol 2 Nomor 1 Bulan Maret 2018</p>	<p>Prestasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas,</li> <li>2. Kuantitas,</li> <li>3. Pelaksanaan tugas,</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	<p>Metode: deskriptif asosiatif</p> <p>Alat Analisis: Analisa Regresi Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Adapun prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja sebesar 67,73%</p>
4.	<p>Nasution, Siti Kholijah. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.</p> <p>Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas Vol. 1, No. 1, April 2017</p>	<p>Prestasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. motivasi,</li> <li>4. kepuasan kerja</li> <li>5. stress kerja,</li> <li>6. sistem kompensasi</li> <li>7. keperilakuan lainnya</li> </ol>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisa Regresi Berganda</p>	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 3,34% dan sisanya 66,6% dipengaruhi faktor lain.</p>
5.	<p>Muhammad Kurniawan/ 2018 :44-58. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada</p>	<p>Prestasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor Internal</li> <li>2. Faktor Eksternal</li> </ol>	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisa Faktor</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Exelcomindo</p>

	PT. Excelcomindo Engineering IndonesiaSumatera . Jurnal Media WahanaEkonomik a, Vol. 15 No.3, Oktober 2018 :44- 58			Engineering Indonesia Sumatera adalah sebagai berikut : a) Sistem penempatan karyawan yang kurang baik b) Lingkungan kerja yang kurang mendukung c) Pemberian kompensasi yang masih kurang
--	--	--	--	--

Sumber : Disusun oleh penulis, 2022

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Visi & misi perusahaan bisa terwujud ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawannya, salah satunya agar visi & misi tercapai sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut harus memiliki prestasi kerja yang baik. Dalam penelitian yang dilakukan tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi Karyawan An-Nahl *Islamic School*, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan membaca dalam memahami isi dari apa yang di ingin dibahas oleh peneliti. Maka model kerangka pemikiran ini dijelaskan pada gambar 2.2 yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis, 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau biasa di sebut praduga sementara dalam penelitian penting di buat untung sebelum nantinya peneliti mengolah data, menurut Sugiono (2017:69) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Penolakan atau permintaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan.

Pada kesempatan penelelitian kali ini hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu karya Nasution Siti Kholijah yang berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan, dengan hasil hipotesis diduga faktor-faktor prestasi kerja (motivasi, dan kepuasan kerja).

Dari permasalahan yang telah dikemukakan oleh penulis dan kemudian memperhatikan telah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Guru An-Nahl *Islamic School* faktor motivasi, faktor kepuasan kerja, faktor tingkat stres kerja, faktor lingkungan pekerjaan, faktor kompensasi, dan faktor desain pekerjaan .

2. Ho : Tidak adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Guru An-Nahl *Islamic School* adalah faktor motivasi, faktor kepuasan kerja, faktor tingkat stres kerja, faktor lingkungan pekerjaan, faktor kompensasi, dan faktor desain pekerjaan.

Ha : Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Guru An-Nahl *Islamic School* faktor motivasi, faktor kepuasan kerja, faktor tingkat stres kerja, faktor lingkungan pekerjaan, faktor kompensasi, dan faktor desain pekerjaan.

