

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Arifin (2019:2), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan. MSDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, menyusun karyawan, pengembangan karyawan, pengelola karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Mamik (2016:40), manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern ini. Tugas manajemen personalia adalah

mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018:10-11), berpendapat tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen SDM pada dasarnya adalah:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan.

2.2 Karakteristik Individu

2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Adapun Ramawati (2020:3) menjelaskan pengertian-pengertian dari karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lain.

2.2.2 Dimensi Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing - masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, Rahmawati (2020). Pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi :

1. Kemampuan individu

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, pemahaman lisan dan sebagainya.

2. Sikap kerja.

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan.

3. Keahlian individu

Keahlian merupakan kemahiran yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati,

dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Nurbaya (2020:133), menjelaskan motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

1. Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
3. Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.
4. Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan. Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri

individu sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja, karena kinerja tergantung pada aktualisasi prestasi yang dicapai. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai harapan yang melatarbelakangi seseorang untuk terdorong bekerja.

2.3.2 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Silitonga (2020:30), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal

Motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya.

2. Motivasi Eksternal

Bahwa motivasi eksternal adalah bentuk dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi faktor internal yang dikendalikan oleh lingkungan kerja.

2.3.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Silitonga (2020:31), berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Teknik organisasi bentuk susunan organisasi di mana para karyawan bekerja memberikan pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Struktur sosial struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok di mana terdapat pergaulan yang fleksibel.
3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras imbalan yang diterima dari bekerja.
4. Imbalan yang diterima pada karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
5. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap keterangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

2.4 Loyalitas Karyawan

2.4.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik karyawan bagi perusahaan Juwita (2021:2). Di mana seorang karyawan tersebut telah mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya.

Loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan dampak negatif.

2.4.2 Dimensi Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada individu dikemukakan Abdullah (2021:50), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, antara lain:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik .

2. Tanggung jawab pada perusahaan

Pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan kesanggupan karyawan untuk sebaik-baiknya dan kesadaran akan melaksanakan tugasnya.

3. Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual .

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan

bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan .

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus mengetahui bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

2.4.3 Faktor – Faktor Loyalitas Karyawan

Juwita (2021:12), berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ialah:

1. Adanya fasilitas-fasilitas kerja,
2. Tunjangan kesejahteraan,
3. Suasana kerja,
4. Upah yang diterima,
5. Kedisiplinan karyawan,
6. Karakteristik pribadi individu,
7. Karakteristik pekerjaan,
8. Karakteristik desain organisasi dan

9. Pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dimaknai bagaimana karyawan menerima tugasnya dan melaksanakan tugas tersebut. Moko (2021:88), ini merujuk pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Moko (2021:88-89) mengklasifikasikan kinerja karyawan berdasarkan ukuran kinerja, yaitu tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

1. Kinerja tinggi

Kinerja tinggi dicirikan dengan upaya karyawan untuk menghasilkan kinerja melebihi tolak ukur yang ditetapkan manajemen meskipun dalam kondisi sulit, seperti terbatasnya peralatan atau faktor pendukung kerja yang lain.

2. Kinerja sedang

Kinerja yang dinilai memuaskan adalah ketika karyawan mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan manajemen.

3. Kinerja rendah

Ketidakmampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan organisasi.

2.5.2 Dimensi Kinerja

Terdapat 6 dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja secara umum dan banyak digunakan, Moko (2021:58), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan produk dari keseluruhan aktivitas atau keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim dan organisasi berdasarkan tingkatan apakah baik, sedang, atau buruk. Jika dikatakan kualitas kerja karyawan, maka yang dimaksud adalah sesuatu yang dihasilkan karyawan didasarkan pada persyaratan yang ditetapkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan besaran atau jumlah dari keseluruhan aktivitas dan keluaran yang dihasilkan individu, tim, dan organisasi. Kuantitas kerja adalah seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan seseorang atau tim atau organisasi dalam periode tertentu dalam ukuran unit, volume, atau rupiah.

3. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu menggambarkan tentang sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang seharusnya atau tidak mengalami keterlambatan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan keluaran (*output*) yang diinginkan atau ditetapkan sesuai dengan sumber daya

yang tersedia (orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan material).

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu, kelompok, dan organisasi untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

6. Komitmen

Komitmen adalah rasa bertanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan benar serta loyalitas terhadap organisasi.

2.5.3 Karakteristik Kinerja

Pengukuran efektivitas kinerja harus memiliki indikator yang merujuk pada tujuan organisasi. Mahmudi (2010) dalam Moko, dkk (2021:61-62) menyatakan terdapat beberapa aspek yang juga perlu dilakukan dalam menyusun indikator kinerja, yaitu:

1. Menentukan siapa audiensnya
2. Melakukan pengukuran didasarkan pada penilaian yang obyektif
3. Memastikan indikator kinerja dipahami
4. Menjaga keseimbangan ukuran
5. Memperhatikan tipe indikator lain
6. Adanya standar kinerja
7. Adanya sistem informasi manajemen.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber - sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal, buku, maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Olivia theodora, vol.3/2015/pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang Universitas Kristen Petra	Motivasi a. Fisiologi b. Persaudaraan c. Bertumbuh Kinerja	Metode Penelitian : Kuantitatif Alat Analisa : Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Asep suryana, vol.3/2019/pengaruh strategi komunikasi pemasaran, budaya organisasi, karakteristik individu inovatif dan komitmen organisasional	Budaya Organisasi Karakteristik Individu a. Kemampuan b. Keahlian	Metode Penelitian: Asosiatif Alat Analisis:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan kuat dan searah antara budaya organisasi, karakteristik individu,

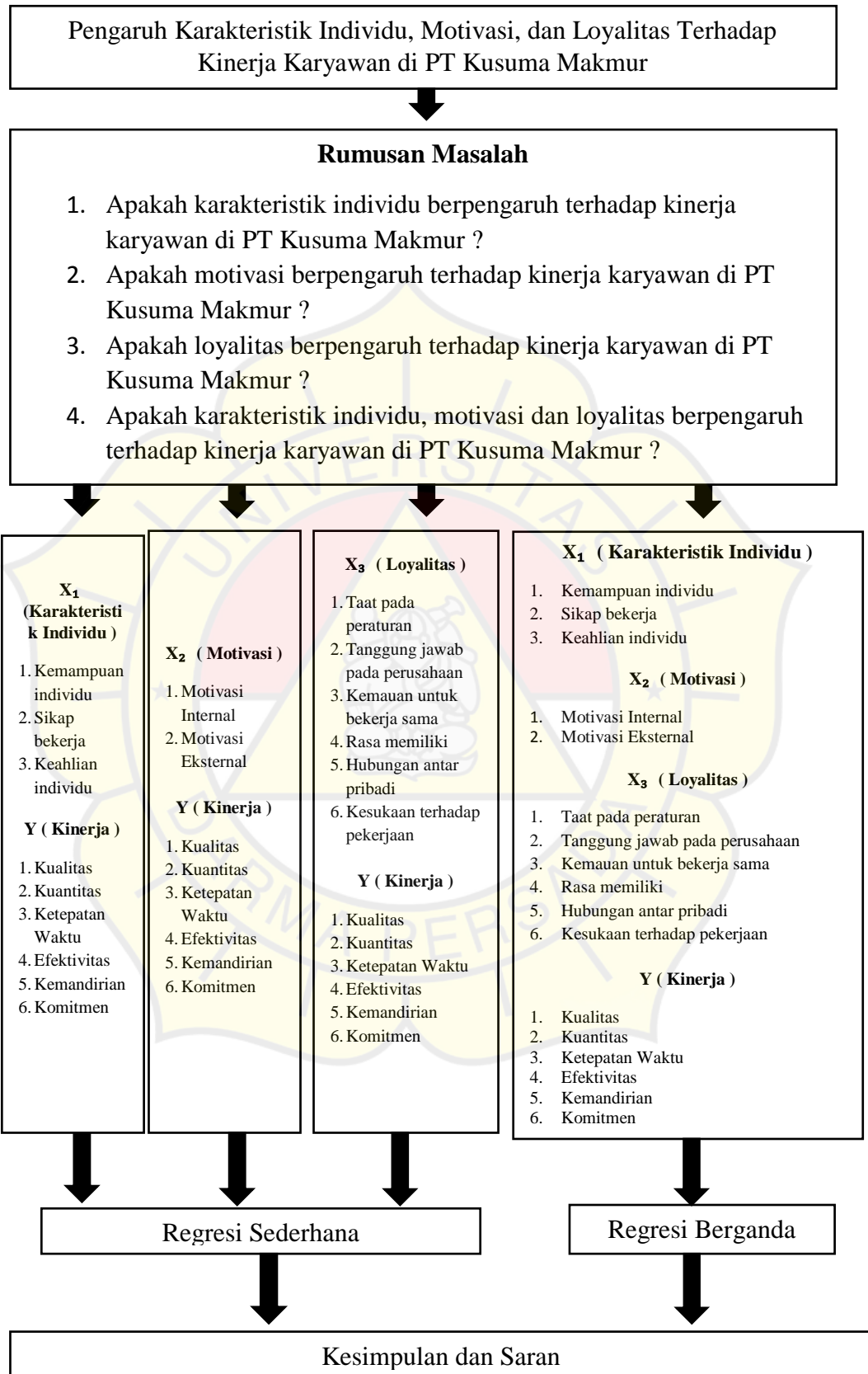
	terhadap kinerja usaha kecil dan menengah Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Komunikasi Universitas Padjajaran	Komitmen Organisasional Kinerja	Uji Validitas dan Reliabilitas	komitmen organisasional positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Natalia susanto, vol.7,no.1/2019/pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada devisi penjualan PT Rembaka Universitas Kristen Petra	Motivasi a. Non fisik Kepuasan Kepribadian a. Persepsi b. Sikap Disiplin Kerja Kinerja	Metode Penelitian: Deskriptif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Benny irmawan, ferryal abadi /2017/pengaruh motivasi kerja, loyalitas, dan kompetensi karyawan generasi y terhadap kinerja perusahaan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Institut Teknologi dan Bisnis	Motivasi Kerja Loyalitas a. Kepatuhan b. Tanggung jawab c. Dedikasi Kompetensi Kinerja a. Kuantitas b. Kualitas c. Disiplin	Metode Penelitian: Deskriptif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, loyalitas kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Ahmad suhardi, ismilasari, jumawan jasman, vol.4, no.2/2021/analisis	Loyalitas a. Ketaatan	Metode Penelitian: Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh

	<p>pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Universitas Muhammadiyah Palopo</p>	<p>b. Bertanggung jawab</p> <p>c. Pengabdian</p> <p>d. Kejujuran</p> <p>Komitmen</p> <p>a. Komitmen kepercayaan</p> <p>b. Komitmen keinginan</p> <p>Kinerja</p> <p>a. Kecakapan</p> <p>b. Pengalaman</p>	<p>Alat Analisis:</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Muhammad arief pradana, Suliawati/pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>ISSN: 2598-3814 (Online)</p> <p>ISSN: 1410-4520 (Cetak)</p>	<p>Motivasi Kerja</p> <p>Kemampuan Kerja</p> <p>Kinerja</p>	<p>Metode Penelitian:</p> <p>Deskriptif</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Data dikelola oleh penulis,2022

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
Sumber: Data dikelola oleh peneliti

2.7 Hipotesis Sementara

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasari pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan?

Ho : Tidak adanya pengaruh karakteristik individu (X1), motivasi (X2), dan loyalitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Adanya pengaruh karakteristik individu (X1), motivasi (X2), dan loyalitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Apakah terdapat pengaruh antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan?

Ho : Tidak adanya pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Adanya pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan?

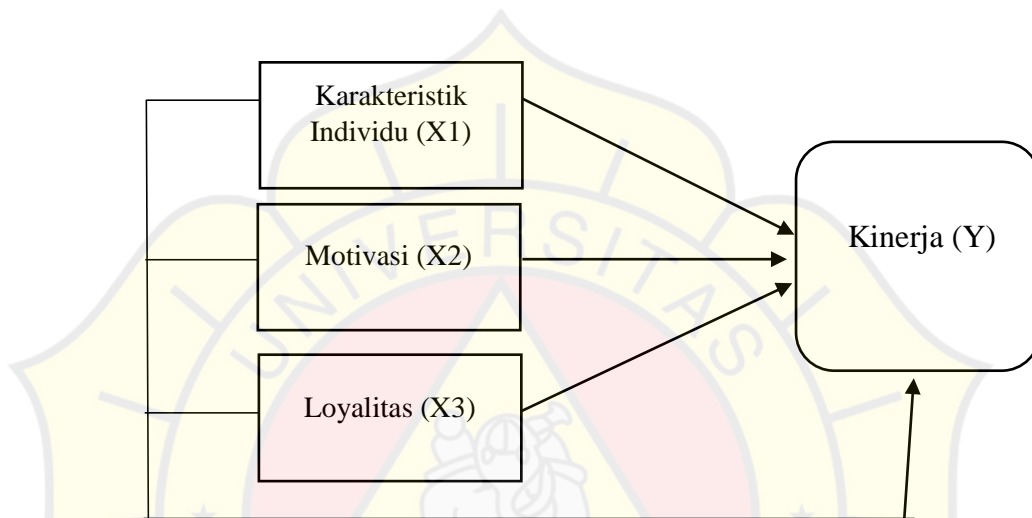
Ho : Tidak adanya pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Adanya pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

4. Apakah terdapat pengaruh loyalitas dengan kinerja karyawan?

Ho : Tidak adanya pengaruh loyalitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Adanya pengaruh loyalitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber: Data, diolah oleh peneliti

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai antara hubungan variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni karakteristik indivu (X₁), motivasi (X₂), loyalitas (X₃) dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y).