

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Mereka membuat sasaran strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Mulyani (2021:1) esensi dari manajemen sumber daya manusia adalah meletakkan bahwa sumber daya manusia sebagai aset sumber daya (*resource*) sehingga nilainya harus selalu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan pelatihan dan pengembangan sistematis dan koheren.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah dan berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu dengan yang lainnya. Hal esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah menghasilkan pendayagunaan penuh sumber daya manusia secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dibutuhkan, karena MSDM menjadi ilmu penting dalam sebuah organisasi yang diketahui oleh manajer. Karena manajer yang memainkan peran penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Sasaran para manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak harus memenuhi keinginan senior tetapi juga menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi.

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manajemen (MSDM) menurut Mathis dalam Affandi, dkk, (2021:7) menyebutkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia berfokus pada :

##### **a. Produktivitas**

Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.

b. Kualitas

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, pengembangan dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

c. Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sumber daya manusia.

### 2.1.2. Motivasi

Menurut Wildan dan Lailatus (2021:3) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai suatu faktor pendorong perilaku manusia.

Para pemimpin dalam mengelola dan berkomunikasi dengan para karyawannya berkewajiban memperhatikan harga diri, hak dan kewajiban serta lain-lain agar tercipta suasana yang kondusif. Karena hal ini akan menjadi motivasi positif bagi karyawan, yaitu berupa peningkatan kinerja seperti loyalitas dan diskusi yang semakin tinggi serta dampaknya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut Taruh (2020:11) variabel motivasi kerja dapat diukur dengan sejumlah indikator meliputi :

1. Eksistensi (*Existence*)

Kebutuhan eksisten dapat berhubungan dengan urutan lebih rendah dari teori maslow, dan dapat dipenuhi dengan pembayaran, tunjangan dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keterkaitan (*Relatedness*)

Kebutuhan keterkaitan (persaudaraan) dalam hal ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan keanggotaan kelompok yang melibatkan wakil pekerja, supervisor bahkan keluarga dan teman.

### 3. Pertumbuhan (*Growth*)

Kebutuhan pertumbuhan, dalam hal ini berkaitan dengan kebutuhan urutan yang lebih tinggi dari tingkat urutan kebutuhan menurut Maslow, aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam pencarian dan pengembangan personal dan karir, pekerjaan yang kreatif dan aktivitas non kerja misalnya organisasi.

#### **2.1.3. Pelatihan**

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar prestasi semua karyawan dapat ditingkatkan. Agar prestasi kerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus dapat meningkatkan moral kerja karyawan, sehingga dengan moral kerja yang tinggi, diharapkan semangat kerja dan kegairahan kerja meningkat.

Menurut Mulyani (2021:5) pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus berdasar pada manajemen perilaku (*Behaviour Management*) maupun kepemimpinan (*Leadership*). Maka dalam hal ini perlu diperhatikan adanya pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya pembentukan kelompok kerja.

Menurut Chaerudin (2019:72) program pelatihan yang baik adalah melaksanakan edukasi dan praktik terhadap sesuatu tugas atau pekerjaan yang dianggap paling vital dan krusial untuk dilakukan oleh perusahaan dan karyawan.

Dalam hal ini manajemen SDM membantu karyawan dalam mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis serta keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan juga untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengembangkan bisnis di masa kini dan yang akan datang.

Dalam program pelatihan karyawan dikaitkan dengan masalah kinerja karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi kemungkinan terjadi peristiwa serupa di masa yang akan mendatang.

Siagian dalam Sudaryo, dkk, (2018:136) indikator-indikator pelatihan adalah:

#### 1. Partisipasi

Pelatihan diikuti oleh karyawan dalam suatu perusahaan, terutama diikuti oleh karyawan yang membutuhkan pelatihan untuk menunjang kariernya dalam perusahaan. Selain itu, dalam pelatihan terdapat pelatih yang ditugaskan untuk melakukan pelatihan terhadap peserta pelatihan.

## 2. Materi Pelatihan

Pelatihan akan berlangsung dengan baik apabila perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik pula. Materi pelatihan merupakan hal penting yang harus dipertimbangkan dalam perencanaan pelatihan. Materi pelatihan harus dipersiapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan.

## 3. Tingkat kesulitan kerja

Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan karyawan peningkatan kemampuan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan.

## 4. Transfer pengalihan

Transfer pengalihan dimaksudkan adalah pengalihan pengetahuan dari pelatih kepada peserta pelatihan yang nantinya akan bermanfaat dalam peningkatan kemampuan karyawan.

### **2.1.4. Kinerja**

Menurut Ismail (2020:1) pengukuran kinerja SDM merupakan proses untuk mengukur dan menilai bagaimana kontribusi SDM terhadap kinerja organisasi.

Kinerja dapat diwujudkan dari perilaku kerja karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Secara sederhana dapat dikaitkan dengan pengetahuan dan sumber daya yang disediakan disebut juga sebagai input faktor, sementara solusi yang disediakan disebut proses, dan konsep akhir atau implementasi mencerminkan output faktor.

Unsur-unsur kinerja dapat dilihat didalamnya yaitu adanya meningkatkan kemampuan diri dalam menjalankan perkembangan bisnis, meningkatkan kepercayaan diri, loyalitas, kepemimpinan, prestasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

Menurut Robbins dalam Bairizki (2020:77) menjelaskan enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang meliputi :

#### 1. Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**  
Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. **Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. **Komitmen kerja**  
Merupakan suatu tingkat dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan berhubungan dengan penelitian-penelitian terdahulu mengenai motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Kesuma (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada. Hasil pembahasan, pertama perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 34.9%, bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada dapat dijelaskan oleh motivasi. Serta pelatihan kerja sebesar 34,9%, sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain Kedua, hasil uji hipotesis F (uji bersama-sama), diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi serta pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada. Ketiga, uji regresi linier berganda didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh sebesar 57,0%

terhadap kinerja karyawan, hasil perhitungan uji hipotesis t, menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Keempat pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Hal ini menggambarkan bahwa kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Selain itu dari hasil uji hipotesis t, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukasada.

Nurpitasari (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Dari hasil penelitian diketahui bahwasannya kemampuan dan motivasi kerja rendah hal ini dibuktikan dalam proses pelayanan nasabah kemampuan *Teller* dalam identifikasi uang palsu dan kecepatan menghitung uang masih kurang, pelayanan nasabah untuk *Teller* awal masih kurang, kemampuan *Customer Service* (CS) dalam melakukan keramahan terhadap nasabah masih belum bisa konsisten, dalam pergantian jabatan belum tentu pegawai dapat menguasai bidang yang diduduki, dalam *accounting operation* (AO) seorang pegawai dalam beretika menemui nasabah masih belum konsisten terkadang masih belum bisa menahan emosi ketika ada kendala. Adapun jenis penelitian yang dilakukan kuantitatif dengan pendekatan *expost facto* menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, dengan menggunakan program komputer (*software*) SPSS 23. Penelitian dilakukan terhadap seluruh pegawai BPR Syariah Al Maburr Ponorogo sejumlah 30 pegawai. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(4,285 > 2,052)$  dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(4,115 > 2,052)$ . Begitu pula secara simultan variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $(13,983 > 3,34)$ .

Nurfadhilla (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan

kinerja yang efektif dan efisien dan didukung oleh pelatihan dan motivasi yang dilaksanakan untuk mencapai kelangsungan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan maupun pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya. Teknik analisis kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, Sampel yang diambil berjumlah 52 orang karyawan. Pengujian dalam penelitian ini (asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, dan uji simultan). Data yang digunakan diperoleh dari teknik pengumpulan data yaitu kuesioner (angket) pada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.009, dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.220 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.009 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2.067 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Pengujian secara simultan antara pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 10.623, sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3.187 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R$  square) diperoleh sebesar 0,302 hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 30,2% sedangkan sisanya merupakan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

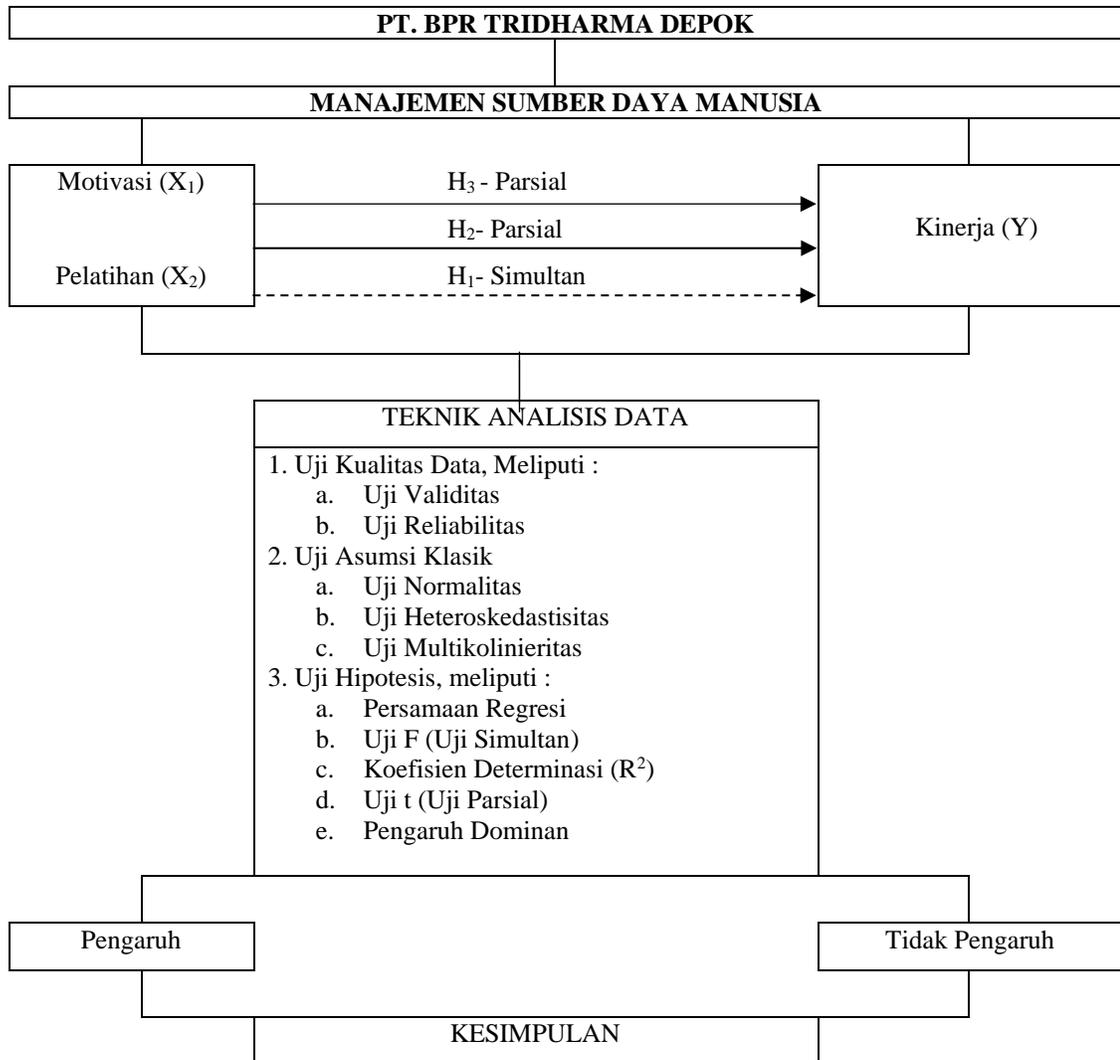
**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

<b>PENELITI</b>	<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>ANALISIS</b>	<b>HASIL</b>
Kesuma (2017)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR. Sukasada	Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Hipotesis F 65,1% 2. Uji Regresi Linear Berganda 57,0 % 3. Uji Hipotesis t 47,6%
Nurpitasari (2018)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPR Syariah Al Maburr Ponorogo	Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan dan Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji Reabilitas R 5% 2. Uji Hipotesis F $13,983 > 3.34$ 3. Uji Hipotesis t $4,258 > 2.052$
Nurfadhilla (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.	Pengaruh pelatihan, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Uji t tabel sebesar 2.009 dan thitung sebesar 2.067 2. Uji F 3.187 3. Uji R 30,2%

Sumber : Penulis 2022

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran model konseptual berdasarkan identifikasi masalah yang penting berdasarkan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan variabel terikat (*dependent*) kinerja ( $Y$ ). Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka konseptual penelitian ini, dapat dilihat dalam gambar berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber : Penulis (2022)

#### 2.4. Hipotesis

Menurut Setyawan (2021:10) Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya.

Sesuai dengan deskripsi teoritis kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hasil hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

##### 1. Hipotesis 1

Ho :  $\beta = 0$ , berarti secara simultan motivasi setelah pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok.

$H_1 : \beta \neq 0$ , berarti secara simultan motivasi setelah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta = 0$ , berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok.

$H_1 : \beta \neq 0$ , berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta = 0$ , berarti secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok.

$H_1 : \beta \neq 0$ , berarti secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridharma Depok.