

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Aromega dan Lengkong (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan

Rahman (2020) menyatakan bahwa fungsi manajemen dalam 5 kombinasi, yaitu:

1. Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), memberi dorongan (actuating), dan pengawasan (controlling).
2. Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (motivating), dan pengawasan.
3. Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, dan pengawasan.

4. Perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi, dan memberi peranan.
5. Perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi.

2.2 Kinerja

Susanto dan Halim (2020) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan. Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Armaniah (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah

perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi dalam tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya

Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu, yaitu terdiri dari kesehatan fisik dan jiwa, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kebutuhan dan prestasi.
2. Faktor Organisasi, yaitu terdiri dari uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, gaji dan upah.
3. Faktor Manajemen yaitu terdiri dari keterampilan konseptual, keterampilan berhubungan dengan orang lain dan keterampilan teknis.

Susanto dan Halim (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan
3. Ketepatan waktu, yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Efektivitas, kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan
5. Kemandirian, tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya

2.3 Kepemimpinan

Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya

dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Robert dan Melinda (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah seseorang yang bisa menentukan strategi yang tepat, mampu membuat rencana atau tujuan yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, dan mampu menjadi motivator yang efektif bagi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang disiplin, efektif, efisien, produktif dan terencana

Rahman dan Esterina (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Isvandiari dan Al Idris (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Prayudi (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
3. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan

terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.

4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing
5. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawann di dalam maupun di lapangan

Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Intelegensi (kecerdasan), yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang cukup untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan yang tepat
2. Kewibawaan pemimpin, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga seorang pemimpin mampu mengatur bawahannya, sehingga bawahan tersebut patuh dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu
3. Keteladanan yang baik, yaitu seorang pemimpin harus dapat memberi contoh perilaku yang baik kepada bawahannya.
4. Kejelasan pengarahan terhadap bawahan, yaitu seorang pemimpin harus dapat mengarahkan bawahan dengan jelas untuk mencapai tujuan
5. Kelancaran hubungan komunikasi, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah, pesan, gagasan, atau pikiran kepada karyawan

2.4 Kompetensi

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan

kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Wahyuin (2018) menyatakan bahwa Kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan agar menghasilkan hasil kerja sesuai standard

Wahyuin (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah, sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

Sinaga (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompetensi adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

2. *Skill* (keahlian / Keterampilan) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
3. *Motives* (Motif) adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
4. *Traits* (Karakteristik) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi
5. *Self Concept* (Konsep diri) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

2.5 Penelitian Terdahulu

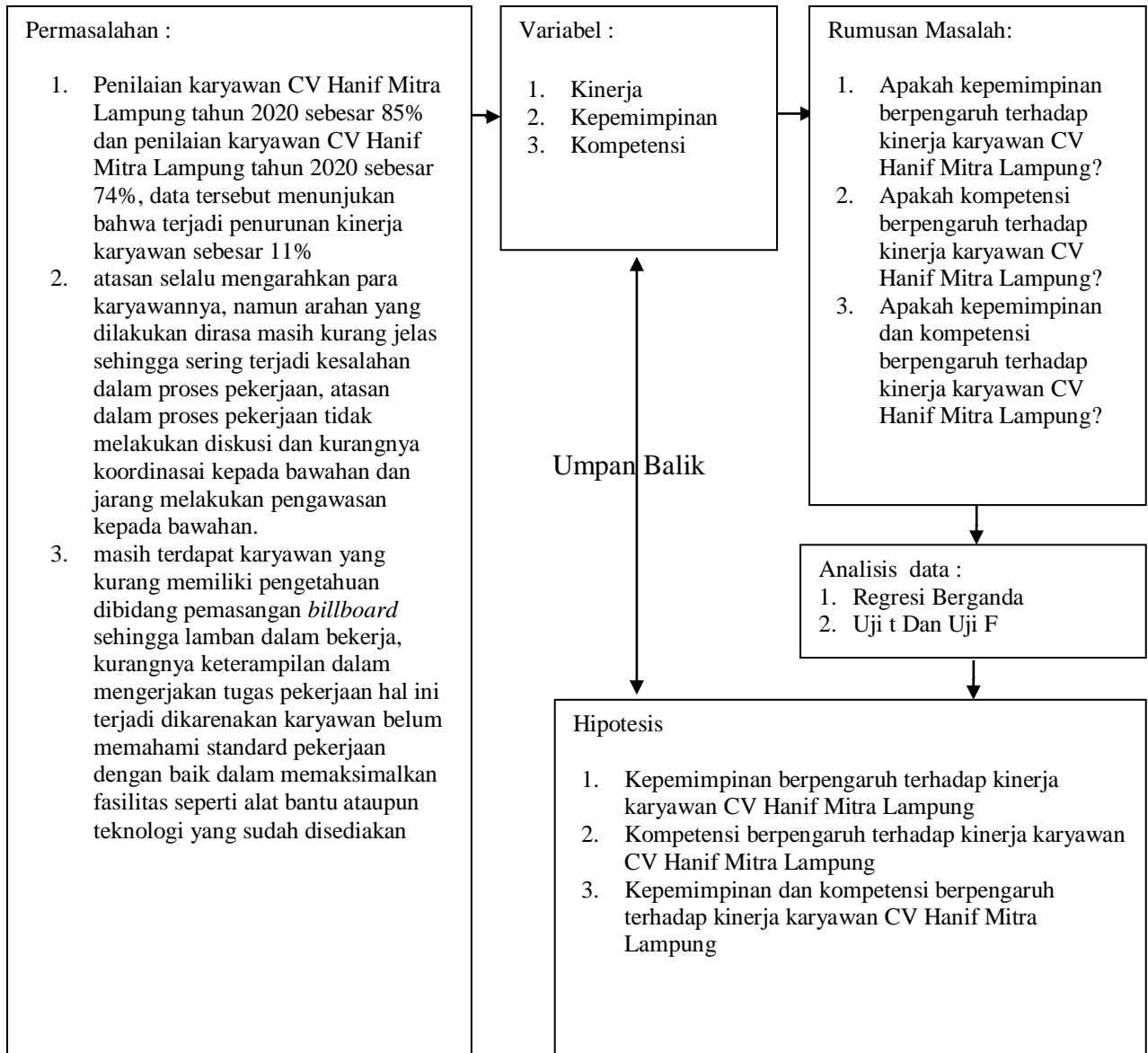
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Rachmaniza, Shafira. (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung.	Terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
2	Sinaga (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro).	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sosro Medan
3	Gultom (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	Kompetensi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.
4	NawoseIng'ollan, dan Roussel (2017)	<i>Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya</i>	<i>The study revealed that there is no perfect leadership style but according to this study the following leadership styles influenced employee's performance; affiliative leadership 49.5%, authoritative leadership style 52.2% of employee's performance</i>
5	Wulansari dan Rahmi (2019)	<i>The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance</i>	<i>Result showed that competence and motivation simultaneously and partially has significant effect on employee performance.</i>

Sumber: Data Diolah, 2022

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Al Idris (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung

2.7.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Riset penelitian yang dilakukan oleh

Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung

2.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kemajuan sebuah perusahaan dapat ditentukan oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan bawahan bekerja lebih maksimal, dan peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sinaga (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Gultom (2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan dan kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat,

H3: Kepemimpinan Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung