

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen

Umihastanti (2022) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati yaitu manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai 18 sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Afandi (2018:1) bahwa manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegaiwaan, kepemimpinan, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia.

Ghofur (2019) Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan padavariabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Nugraha (2022) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya.

Menurut Diana (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Cahyandani (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2018, p.207) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Ghofur (2019) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Safitri (2023) kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Menurut Ananda (2023) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Rizqi (2019) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu

hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Ananda (2023) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
2. Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
3. merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kreatifitas (*Creativity*) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018, p.208) Indikator yang dapat mengukur Kinerja adalah:

1. Kuantitas Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Pemanfaatan waktu kerja Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerja Sama Kemampuan menangani hubungan dengan orang lain

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Pengertian Employee Engagement

Menurut Robbin & Judge (2015) *Employee engagement* merupakan konsep baru dalam perilaku organisasi, yaitu merupakan suatu keterlibatan individu serta antusiasme individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Umihastanti (2022) berpendapat bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya.

Cahyandani (2021) menyatakan bahwa *Employee engagement* adalah karyawan yang mempunyai nilai *engagement* adalah pekerja yang memiliki keterlibatan secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan.

Djalil (2021) mengatakan bahwa *employee engagement* ialah suatu penghayatan seseorang (karyawan) dengan berdasarkan tujuan organisasinya yang mencakup rasa antusias, inisiatif tinggi, berusaha sungguh-sungguh, serta mempunyai kegigihan ketika melakukan pekerjaan dengan tujuan tercapainya misi perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Employee Engagement

Menurut Cahyandani (2021) Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor

Internal :

1. *Job Demands*
2. *Job Resources*
3. *Personal Resource*

4. *Personality.*

Faktor Eksternal yang digunakan yaitu :

1. *Perceived Organizational Support* (POS) dimana ini adalah salah satu bentuk dukungan sosial.

2.3.3 Indikator Employee Engagement

Tiga indikator *employee engagement* menurut Frianto A. (2021) :

- 1 *Vigor*, Semangat karyawan yang ditunjukkan melalui energi dalam bekerja
- 2 *Dedication*, Dedikasi karyawan yang melibatkan rasa ingin terlibat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang diberikan
- 3 *Absorption*, Penyerapan yang menandakan karyawan fokus dan mendalami pekerjaannya

2.4 Motivasi Ekstrinsik

2.4.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Risqi (2019) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Waruwu (2017) Motivasi Ekstrinsik merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya.

Nugraha (2022) motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, karena Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, termaksud bekerja.

Sari (2022) menyatakan bahwa tingkat kemangkiran karyawan akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi

ekstrinsik yang sepadan kepada karyawannya, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Nugraha (2022) Faktor yang mempengaruhi Motivasi adalah :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.
2. *Motivation Factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan

2.4.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Rizqi (2019) indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

1. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi) Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.
2. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi) Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

3. Working condition (Kondisi kerja) Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhankebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
4. Wages (Gaji) Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

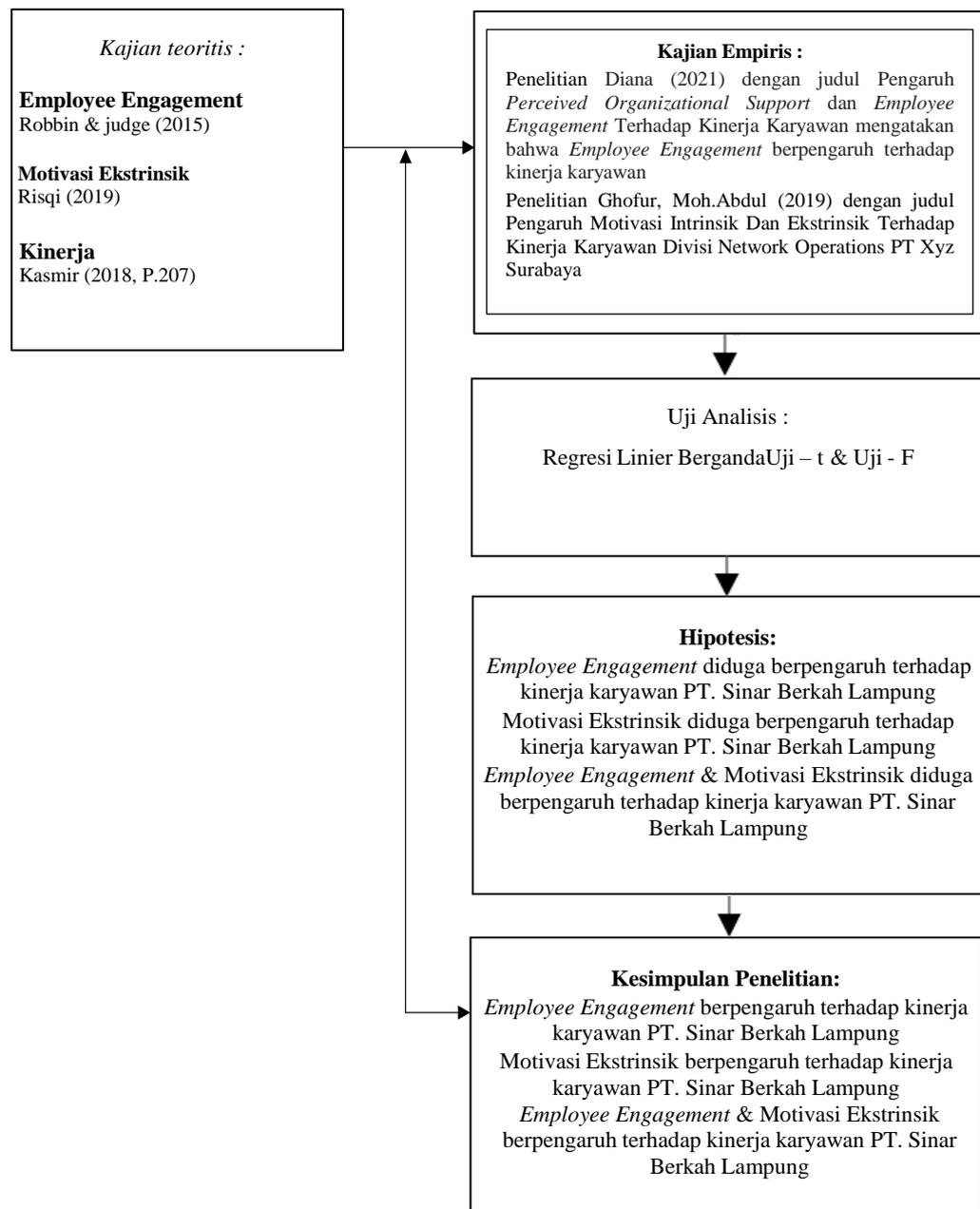
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

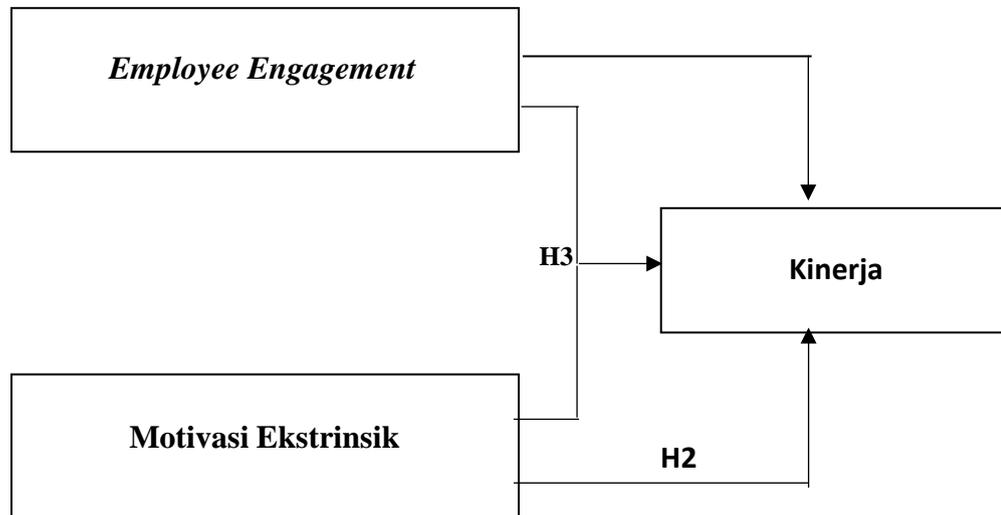
No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Good, V., Hughes, D. E., Kirca, A.H., & McGrath, S. (2022)	<i>effects of intrinsic and extrinsic motivation on Employee performance. Journ al of the Academy of Marketing</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa motivasi ekstrinsik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	Kanonire, T., Lubenko, J., & Kuzmina, Y. (2022).	<i>The effects of intrinsic and extrinsic reading motivation on reading performance in elementary school.</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa <i>intrinsic and extrinsic reading motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>reading performance in</i>	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3	Umihastanti (2022)	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Dukungan Organisasi dan Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Diana (2021)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Employee Engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
5	Ghofur, Moh. Abdul (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT Xyz Surabaya	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independent dan objek penelitian	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Mempengaruhi Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT Xyz Surabaya	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.6 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Tabel 2.2 Kerangka Penelitian**2.7 Hipotesis**

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Berkah Lampung

Penerapan Employee engagement didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut. Hughes dan Rog (2019)

Menurut Frianto A (2021) Employee engagement merupakan suatu hubungan yang menunjukkan keterkaitan karyawan terhadap nilai-nilai dan komitmen organisasi. Employee engagement sebagai bentuk keterkaitan karyawan pada tingkat emosional terhadap organisasi. Employee engagement merupakan bentuk sukarela karyawan yang menjadi acuan dalam promosi perusahaan, membeli maupun berinvestasi terhadap perusahaan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana (2021)

bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga penelitimengajuka hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

2.7.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Berkah Lampung

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinyakebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Risqi (2019) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajuka hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

2.7.3 Pengaruh Employee Engagement dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana (2021) bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi kinerja
Risqi (2019) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Frianto A. (2021) Employee engagement merupakan suatu

hubungan yang menunjukkan keterkaitan karyawan terhadap nilai-nilai dan komitmen organisasi. Employee engagement sebagai bentuk keterkaitan karyawan pada tingkat emosional terhadap organisasi. Employee engagement merupakan bentuk sukarela karyawan yang menjadi acuan dalam promosi perusahaan, membeli maupun berinvestasi terhadap perusahaan. Penerapan Employee engagement didalam suatu organisasi sangat perlu untuk mengembangkan karyawan dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Cara pendekatan atasan terhadap bawahannya dalam hal ini karyawan merupakan kunci dari kesuksesan perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diana (2021) bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi kinerja dan penelitian yang dilakukan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Employee Engagement* dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Berkah Lampung