

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Erliana, L. (2019) Manajemen adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. 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.

Meidita (2019) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan 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 pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Erliana, L. (2019) 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 pemeliharannya. Menurut Siallagan (2020) 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.

Menurut Khurosani (2018) 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.

2.1 Kualitas SDM Karyawan

2.1.1 Pengertian Kualitas SDM Karyawan

Jaya (2017) Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya bekal pendidikan pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumberdaya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Affiyanto Indra (2020) Sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memerankan peran penting dalam skala kecil maupun besar. Pada setiap organisasi, besar maupun kecil, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga.

Erliana, L. (2019) dimana sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi hal ini karena manusia yang merencanakan sampai mengawasi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, di mana sumber daya manusia tersebut harus cukup jumlahnya sesuai kebutuhan serta memiliki keterampilan yang memadai sesuai tuntutan tugas-tugas dalam organisasi.

Sitohang, S. (2021) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM Karyawan

Sitohang, S. (2010) menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas SDM Karyawan antara lain :

1. Budaya Kerja

Budaya kerja yang positif dihasilkan dari sikap dan perilaku setiap karyawan dalam pekerjaannya. Sikap dan perilaku positif yang ditanamkan dalam perusahaan akan menumbuhkan kebiasaan baik dan berujung menjadi budaya.

2. Proses Rekrutmen

Setiap membuka lowongan pekerjaan, perusahaan pasti mengharapkan kandidat terbaik untuk dipekerjakan.

3. Tunjangan Kesehatan

Kesehatan dan keselamatan karyawan sebaiknya menjadi tanggung jawab perusahaan. Bagi perusahaan konstruksi atau bergerak di bidang alat berat, keselamatan pegawai dipertaruhkan saat mengerjakan sebuah proyek.

4. Pelatihan (Training)

Pimpinan perusahaan pasti menginginkan karyawan yang maksimal dalam bidang pekerjaannya. Mereka mengharapkan skill karyawan semakin meningkat hari demi hari.

5. Latihan Kepemimpinan

Tim HR tidak bisa memungkiri fakta bahwa ada karyawan yang berambisi sebagai manajer atau leader dalam timnya. Latihan kepemimpinan (leadership development) dapat menjadi cara terbaik untuk mewujudkan impian mereka.

6. Hubungan Antar Karyawan

Faktor ini memengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komunikasi merupakan bagian penting dalam pekerjaan, jadi perusahaan harus menjaga lingkungan kerja agar tetap sehat.

7. Bonus dan Cuti

Faktor terakhir tentu meningkatkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia SDM secara efektif. Bonus dan cuti merupakan bukti penghargaan perusahaan terhadap kerja keras karyawan.

2.1.3 Indikator Kualitas SDM Karyawan

Menurut Jaya (2017) Kualitas SDM Karyawan dapat diukur menggunakan indikator-indikator yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
2. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.
3. Kemampuan non fisik adalah kegiatan pekerjaan yang mencakup kepribadian
4. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual merupakan bagaimana seorang individu menjalankan kegiatan mental serta berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.
5. Kemampuan Psikologis adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia pada upaya pengembangan kemampuan potensial Karyawan.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Siallagan (2020) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan

Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Safitri (2019) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki Kualitas SDM Karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

Meidita (2019) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

2.2.2 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Safitri (2019) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar Kualitas SDM Karyawan yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka. Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu.

2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Siallagan (2020) meliputi :

1. Instruktur, instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
2. Peserta, pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
3. Materi, Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja
4. Metode, pelatihan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta, setiap karyawan memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna
5. Tujuan, harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai Kualitas SDM Karyawan secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Alhusaini (2020) Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu

organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi. Menurut Ardiana (2017) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. “Argues that effective principals are able to create an ethos that generates motivated and successful teachers and stimulated and inspired learners in an effective school setting”. (kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan etos, menghasilkan karyawan untuk termotivasi dan sukses serta peserta didik yang dirangsang agar terinspirasi dalam pengaturan sekolah yang efektif).

Gabriella (2019) Motivasi berasal dari kata motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dan manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan.

2.3.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Silaban (2018) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja adalah :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, 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.

2.3.3 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Latief (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (physiological needs)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (safety needs)

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (social needs)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan Penghargaan (esteem needs)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualitas diri (self actualization needs)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang

2.4 Penelitian terdahulu

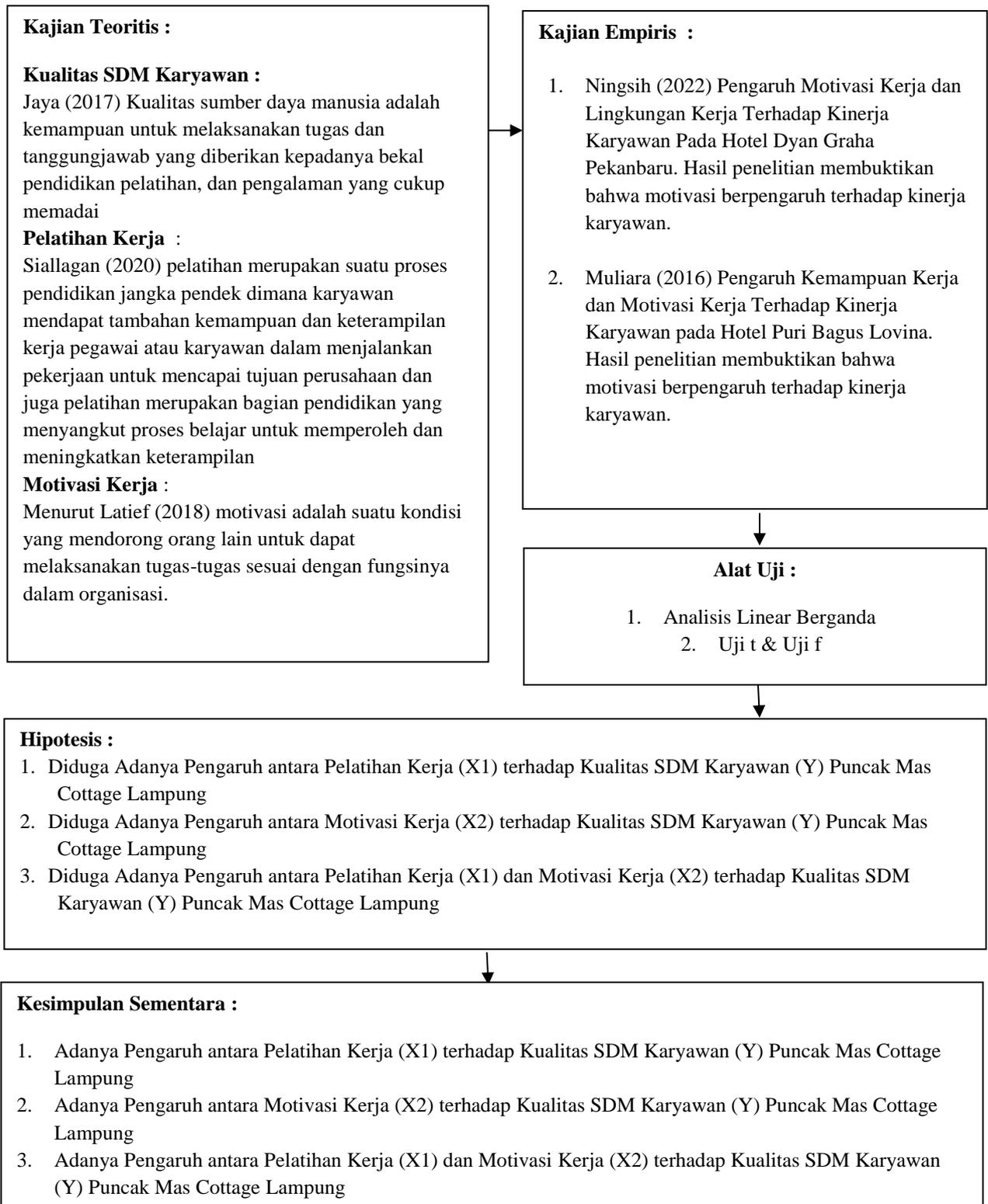
Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil | Perbedaan | Kontribusi |
|-----|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Ilham, M. (2021) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kualitas SDM. | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. | Terletak pada variabel independent dan objek penelitian | Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya |
| 2. | Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2020). | Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kualitas SDM Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. | Terletak pada variabel independent dan objek penelitian | Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya |
| 3. | Agusta, L. (2021) | Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kualitas SDM karyawan CV Haragon Surabaya | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. | Terletak pada variabel independent dan objek penelitian | Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya |
| 4. | Ozkeser, B. (2021) | <i>Impact of training on employee motivation in human resources management. Procedia Computer Science</i> | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. | Terletak pada variabel independent dan objek penelitian | Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya |
| 5. | Kooli, C., & Abadli, R. (2022) | <i>Could education quality audit enhance human resources management processes of the higher education institutions</i> | Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. | Terletak pada variabel independent dan objek penelitian | Dapat memperoleh sumbangan pemikiran terkait variabel yang digunakan dalam penelitian saya |

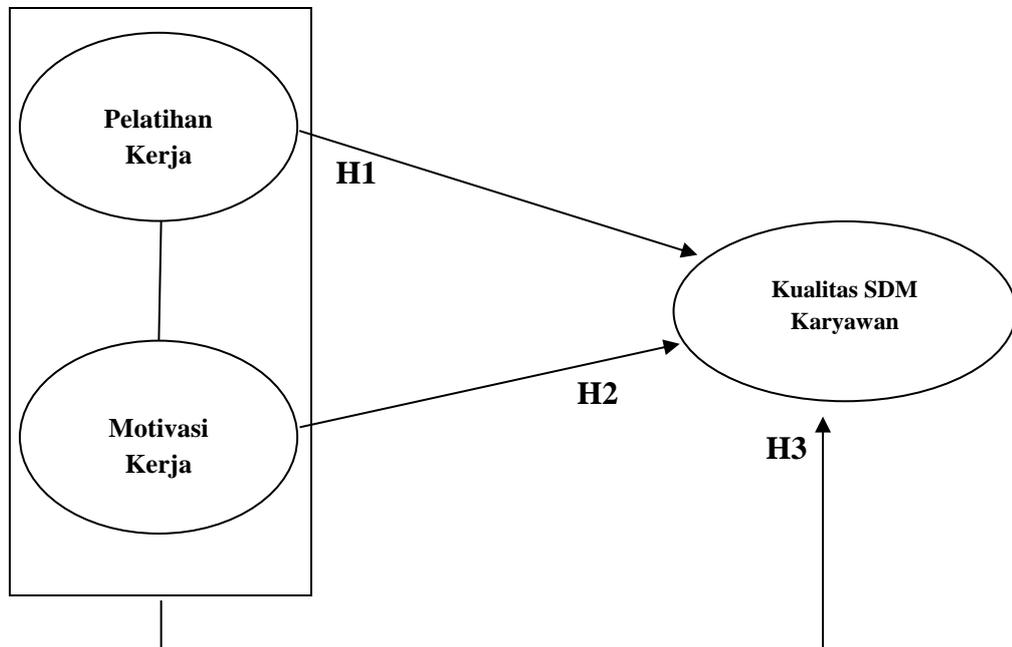
Data Diolah : Tahun 2023

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.6 Kerangka Penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki Kualitas SDM Karyawan dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kualitas SDM Karyawan.

Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan,

keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Diperkuat dengan penelitian dari Siallagan (2020) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya Pelatihan Kerja maka akan meningkatkan Kualitas SDM Karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Diduga Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh ningsih (2022) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pemberian motivasi maka akan meningkatkan Kualitas SDM Karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung

2.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja (XI) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung

Terdapat hubungan positif Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan. Mutholib (2019) pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Menurut Latief (2018) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Diperkuat dengan penelitian dari Siallagan (2020) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan dan juga dari Ningsih (2022) Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kualitas SDM Karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Diduga Pelatihan Kerja (XI) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kualitas SDM Karyawan (Y) Puncak Mas Cottage Lampung