

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia tentunya tidak dapat dipisahkan dari manajemen pada umumnya. Oleh karena itu, pemahaman para ahli tentang manajemen perlu dipahami dari perspektif tertentu. Oleh karena itu, tugas manajemen sumber daya manusia adalah meneliti dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat terwujud

Suwanto dan priansa (2011) Mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan Mengontrol pengadaan, pengembangan, kapabilitas, Niat untuk bersekongkol dan memberhentikan karyawan Mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Fatah Syukur (2012) Mengidefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menghadapi berbagai masalah dalam ruang lingkupnya karyawan, karyawan, individu, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya Untuk mengawasi kegiatan organisasi atau perusahaan untuk tujuan yang diidentifikasi.

2.2 Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi cerminan, kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan sangat berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau tentang bagaimana seseorang dapat diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan nya dalam melaksanakan tugas.

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibsons (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi

1. Faktor individu

- a. Umur dikaitkan dengan kemampuan seseorang dan keterampilan dalam bekerja, selain itu umur juga mempengaruhi kondisi fisik dan psikis seseorang dimana semakin bertambah umur seseorang maka akan cenderung mengalami perubahan potensi dan produktivitas kerja.
- b. Jenis kelamin, dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung dari jenis pekerjaan itu sendiri. Pada pekerjaan yang lebih mengandalkan otot akan lebih baik menggunakan pekerja laki-laki sedangkan pada pekerjaan yang lebih mengutamakan keterampilan lebih baik dilakukan oleh pekerja perempuan. Robbins (2006) menyatakan

antara laki laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan kemampuan untuk menyelesaikan masalah, keterampilan analisis, motivasi dan bersosialisasi.

- c. Masa kerja, lama kerja seseorang dapat mencerminkan tingkat pengalaman seseorang dalam bekerja dimana semakin lama pengalaman seorang bekerja akan semakin terampil dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut. Menurut Siagian (2000), pengalaman seorang dalam bekerja akan sangat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan akan semakin terampil dan berpengalaman dalam bekerja.
- d. Tingkat pendidikan, merupakan salah satu faktor yang menjadi dasar seseorang untuk bertindak melakukan pekerjaan (Nursalam, 2003). semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kemampuan untuk menerapkan pengetahuan yang dimilikinya (Siagian, 2002).

2. Faktor psikologis

- a. Persepsi dikaitkan dengan lingkungan sekitar, dimana persepsi merupakan suatu proses seorang individu pengorganisasikan indera dan menafsirkan sesuatu untuk mempunyai makna pada lingkungan. Persepsi diri dalam bekerja mempengaruhi sejauhmana pekerjaan tersebut memberikan tingkat kepuasan dalam dirinya (Gibson, 2012)
- b. Sikap dan kepribadian, Sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas tanggapan terhadap orang lain, objek dan

situasi yang dialaminya (Gibson, 2012). Sikap merupakan faktor yang menentukan perilaku seseorang dikarenakan sikap mempunyai hubungan positif dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Perilaku karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh sikap saat bekerja. Sedangkan sikap seseorang sendiri dalam merespon masalah dipengaruhi oleh kepribadian seseorang.

- c. Motivasi, merupakan suatu penggerak yang dapat memicu gairah kerja karyawan sehingga mereka mau melakukan kerja sama dan bekerja dengan lebih efektif dan terintegrasi dengan semua segala upayanya.

3. Faktor organisasi

- a. Sumber daya, memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas
- b. Penghargaan, pemberian penghargaan kepada karyawan dapat mempengaruhi motivasi, sehingga karyawan akan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, penghargaan dapat diberikan dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerjanya.
- c. Struktur semakin baik struktur organisasi maka akan baik juga kinerja karyawan di organisasinya, dan sebaliknya makin buruk struktur organisasinya maka semakin buruk juga kinerja karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

- d. Desain pekerjaan adalah proses seorang manajer dalam penentuan tugas, metode dan keterkaitan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

2.4 Indikator kinerja

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
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 Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen Bekerja Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan