

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut George (2020) dijelaskan bahwa “manajemen adalah pencapaian tujuan yang diterapkan lebih dahulu dengan cara mempergunakan orang lain.”

Menurut Hidayat & Wijaya (2019) menyimpulkan “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif guna meraih sasaran yang sudah ditetapkan.”

Menurut Koontz (2019) “Manajemen adalah seni yang produktif selalu didasarkan kepada pemahaman mengenai ilmu yang mendasarinya.”

Kesimpulanya Manajemen merupakan pengorganisasian, pengarahan, pengolahan dan pengendalian suatu sumber daya guna mencapai suatu tujuan secara efisien.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sunyoto dan Danang (2021), “SDM adalah kegiatan mencapai, mengembangkan, memotivasi dan mendukung upaya untuk mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi”.

Menurut Wijayanto (2012:249), “manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses operasi sumber daya manusia, yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan personel.”

Dari pengertian MSDM para ahli diatas peneliti menyimpulkan pengertian Manajemen sumber daya manusia adalah Proses aktivitas-

aktivitas yang dilakukan secara menyeluruh guna menciptakan personel yang efektif dan efisien.

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber daya manusia

Berhasilnya suatu bisnis memerlukan komponen-komponen yang mendorong perkembangannya dalam berbagai cara. Dijelaskan oleh Hasibuan (2022) Pengusaha, pekerja, dan manajer ialah tiga unsur terpenting dalam angkatan kerja

1. Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang yang memberi investasi modal untuk menghasilkan upah dan keseluruhan upah yang bergantung pada kesuksesan perusahaannya. Motivasi seorang pengusaha yaitu keinginan untuk mendapatkan uang dari bisnis yang mereka dirikan dan kesiapan menerima resiko yang termasuk dari salah satu bagian berbisnis.

2. Karyawan

Pekerja akan menyediakan layanan yang ditentukan oleh jumlah upah yang diberikan. Perjanjian kerja yang sudah ditentukan biasanya menjadi acuan karyawan untuk melakukan kewajibannya berdasarkan upah yang sudah disetujui. Di setiap perusahaan biasanya memiliki dua tipe pekerjaan yang berbeda yaitu : pekerja yang bertugas pada operasi reguler dan pekerja yang bertanggung jawab atas kepemimpinan dan arahan yang strategis.

3. Manajer

Seorang Manajer merupakan seorang personel yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan untuk bekerja dengan tujuan yang searah dibawah arahnya.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Marwansyah (2010:321), mengemukakan “komunikasi merupakan pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sepadan”.

Menurut Gode (2022), mengemukakan “komunikasi merupakan siklus yang membuat sesuatu yang didasarkan apa yang berawal diklaim oleh suatu individu (infrastruktur penahan seseorang) untuk dimiliki setidaknya dua individu.”

Menurut Dr. Arni Muhammad (2009:4-5), mengemukakan “komunikasi adalah pertukaran pesan secara verbal maupun secara non-verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk menyampaikan pesan dan mengubah tingkah laku”

Dapat disimpulkan Komunikasi adalah suatu proses penyampaian data, pikiran, perasaan, kemampuan guna mengubah atau membentuk cara berperilaku orang lain.

2.2.2 Fungsi Komunikasi

Komunikasi memiliki beberapa fungsi menurut Hasibuan (2001:193), yaitu :

1. Instrukive, yaitu komunikasi yang berfungsi sebagai instruksi, perintah, dari atasan ke bawahan
2. Evaluative, yaitu komunikasi yang berfungsi sebagai penyampaian laporan dari atasan ke bawahan.
3. Informatif, yaitu komunikasi yang berfungsi sebagai penyampaian informasi atau berita
4. Influencin, yaitu komunikasi yang berfungsi sebagai pemberian saran atau nasehat dari seorang individu kepada indiviu yang lain.

2.2.3 Unsur-unsur Komunikasi

Menurut Harrold Lasswel (2014:69) terdapat beberapa Unsur-unsur penting dalam sebuah komunikasi, yaitu :

1. Sumber (*Source*), merupakan pihak yang mempunyai keinginan untuk berkomunikasi atau memiliki inisiatif.
2. Pesan, merupakan apa yang dikomunikasikan dari sumber ke penerima.
3. Saluran atau media, adalah alat yang dimanfaatkan sumber untuk menyampaikan pesan ke penerima.
4. Penerima (*Receiver*), merupakan orang yang menerima pesan dari sumber.
5. Efek, merupakan dampak yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Dikemukakan oleh Sutardji (2016:10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman
Cara penerima memahami pesan dengan efektif sebagaimana yang dimaksudkan oleh sumber.
2. Kesenangan
Berhasilnya penyampaian komunikasi dalam suasana yang menyenangkan dan fleksibel bagi kedua belah pihak. disampaikan diterima secara efektif.
3. Hubungan yang makin baik
Dengan komunikasi yang efektif terjadi peningkatan kadar hubungan interpersonal seperti kecocokan, kemiripan karakter, maupun persepsi yang sama.
4. Tindakan
Adanya sebuah tindakan setelah terjadinya komunikasi dikarenakan pesan yang diterima secara efektif.

2.3 Kemampuan kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan kerja

Mengutip dari Wursanto (2003:301), “Kemampuan adalah kecakapan seorang individu yang melibatkan kecerdasan serta keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi.”

Mengutip dari Hasibuan (2005:94), “Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu.”

Mengutip dari Blanchard dan Hersey (2001:5-6), “Kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang tertanam pada diri pekerja yang sungguh-sungguh mampu dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.”

Dapat disimpulkan Kemampuan kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas yang sudah diberikan.

2.3.2 Indikator Kemampuan kerja

Mampu atau tidak mampunya seorang karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dapat diukur dari indikator-indikator yang dikutip dari Fitz (2020), yaitu :

1. Kemampuan pengetahuan

Cerdas atau tidaknya seorang personel dalam memahami pekerjaan yang sudah dibebani oleh perusahaan.

2. Kemampuan keterampilan

Kemahiran seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

3. Kemampuan sikap

Kemampuan karyawan bersikap baik di perusahaan, hal ini mencakup sikap yang jujur, sopan, dan profesional.

Selain itu penulis mengutip indikator-indikator kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Blanchard dan Hersey (2020), berupa :

1. Kemampuan teknis

Kemahiran karyawan dalam bidang yang dia tekuni

2. Kemampuan sosial

Mampu atau tidaknya seorang personel berkomunikasi secara efektif baik verbal maupun non-verbal.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Dikutip dari Cherington (2021) beliau menjelaskan bahwa “Kinerja memperlihatkan pencapaian tujuan perusahaan yang dikaitkan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja”

Dikutip dari Fahmi (2022) beliau menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil akhir dari serangkaian langkah-langkah yang berhubungan dalam periode waktu yang ditentukan dan dinilai berdasarkan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.”

Dikutip dari Mangkunegara (2019) beliau menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (pencapaian kerja) merupakan hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam mengerjakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan”

Dapat disimpulkan kinerja adalah Kinerja Karyawan yaitu hasil dari proses menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan untuk perusahaan guna mencapai visi-misi perusahaan.

2.4.2 Indikator Kinerja

Dikemukakan oleh Robbins (2016:260) Indikator kinerja adalah instrumen guna mengukur hasil kerja yang sudah dicapai. Berikut beberapa contoh indikator kinerja :

1. Kualitas Kerja

Kualitas hasil pekerjaan karyawan diukur dari perspektif karyawan mengenai hasil dari kualitas dan hasil yang sempurna dari aspek keterampilan dan kompetensi karyawan tersebut.

2. **Kuantitas**
Kuantitas sebuah produk diukur dari total unit yang diproduksi atau total keseluruhan aktivitas yang sudah terpenuhi
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang terselesaikan dengan dimulainya waktu yang ditentukan, dari pengelolaan dan output hingga memaksimalkan waktu yang tersisa untuk kegiatan yang lain.
4. **Efektivitas**
Efektivitas merupakan pengukur efektif atau tidaknya penggunaan sumber daya organisasi yang mencakup tenaga, teknologi, uang, dan bahan mentah untuk dimaksimalkan dengan tujuan memperbanyak hasil dari tiap produk dalam penggunaan sumber daya tersebut.
5. **Kemandirian**
Keunggulan seorang karyawan dalam melakukan tugas tanpa membutuhkan bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari karyawan lain.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Dijelaskan oleh Jamaludin (2022) berikut hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. **Kemampuan personel**
Talenta, rasa ingin rahu, dan kepribadian seseorang merupakan hal-hal yang membuat seorang karyawan berhasil dalam pekerjaannya. Selain itu kemampuan intrinsik seseorang yang termasuk ketangkasan manual, kecerdasan, dan pengetahuan teknologi. Di lingkungan ini, terdapat peluang untuk meningkat suksesnya seorang pekerja. Produktivitas pemberi kerja akan meningkat apabila karyawan dapat mengakses tenaga kerja yang memenuhi syarat
2. **Usaha yang diberikan**
Rasa kehadiran, etos kerja, dan motivasi adalah upaya seorang karyawan terhadap perusahaan. Upaya tersebut memberikan motivasi

bagi karyawan agar melakukan kewajiban dengan baik. Hal ini relevan dengan adanya kesenjangan jumlah usaha yang dikeluarkan dan tingkat kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

3. Dorongan organisasi

Alat, teknologi, tolak ukur kinerja, rekan tim, manajemen, serta kesempatan untuk pelatihan dan pertumbuhan merupakan dukungan organisasi untuk karyawan. Kinerja bisa disingkat sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pekerja. Secara tidak langsung nilai pekerjaan seorang karyawan berhubungan dengan nilai yang dibawa ke bisnis.

2.5 Hubungan antar variabel

2.5.1 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Komunikasi adalah pertukaran pesan secara verbal maupun secara non-verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk menyampaikan pesan dan mengubah tingkah laku (Dr. Arni Muhammad, 2009). Variabel Komunikasi diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian (Robby Wahyu Irdainto, 2022) bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas kumala abadi cabang surabaya.

2.5.2 Hubungan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam mengerjakan serangkaian tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu (Hasibuan, 2005). Variabel Kemampuan kerja diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian (Mahmudin A.S, Ummy K, & dkk (2020)) bahwa Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pegawai biro organisasi sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.5.3 Hubungan Komunikasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil akhir dari serangkaian langkah-langkah yang berhubungan dalam periode waktu yang ditentukan dan dinilai berdasarkan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya (Fahmi, 2022). Hal ini bisa dibantu oleh beberapa faktor seperti Komunikasi dan Kemampuan kerja untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan.

Dalam proses pekerjaan karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, apabila karyawan ragu dan pesimis, maka pekerjaan akan terhambat dan tidak berjalan, untuk mengatasi hal ini perlu diimbangi dengan komunikasi yang baik antar karyawan dan meningkatkan kemampuan kerja seorang individu agar dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, maka karyawan akan mendapatkan reward dari perusahaan.

2.6 Penelitian terdahulu

Inspirasi baru untuk penelitian yang akan mendatang dibantu dengan melihat perbandingan dari penelitian terdahulu. Letak posisi penelitian dapat didukung dengan melihat penelitian sebelumnya. Pada bagian ini, peneliti membuat daftar hasil temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini.

Tabel 2.1 Penelitian dan Refrensi terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Wassito Rijajami (2019)	Pengaruh kedisiplinan, Komunikasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT.Sukses Indotran perkasa.	Variable Independent : Komunikasi (X1) Variable Dependent : Kinerja Karyawan (Y1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan nilai

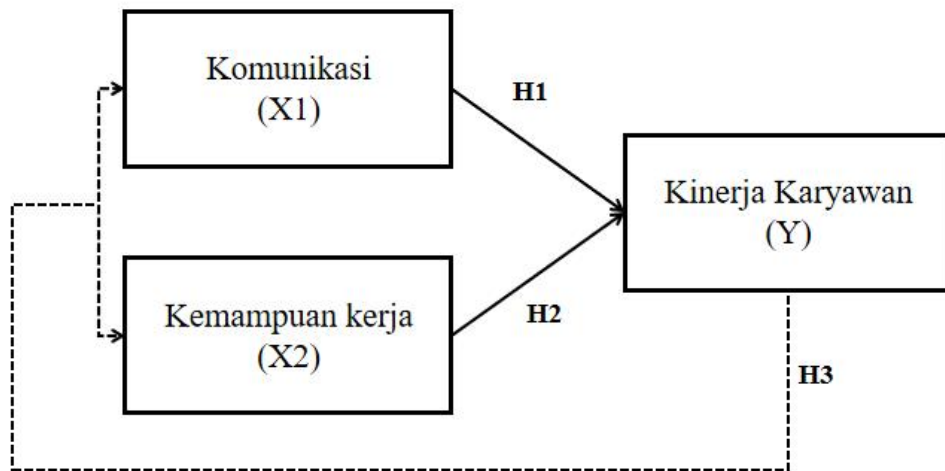
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
				<p>thitung untuk variabel komunikasi (X2) sebesar 1,389 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,678 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 artinya bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak.</p>
2.	Robby Wahyu Irdainto (2022)	Pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan teamwork terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lintas kumala abadi cabang surabaya. (2022)	<p>Variable Independent : Komunikasi (X1)</p> <p>Variable Dependent : Kinerja Karyawan (Y1)</p>	<p>Berdasarkan hasil dari pengujian uji t atau parsial, diketahui bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai terhitung 2.418 lebih besar dari t tabel 2.059, dengan nilai signifikansi 0.023 lebih kecil dari 0.05.</p>
4.	Muskadi Sembiring, Jufrizen, Hasrudy	Efek Mediasi Kepuasan kerja pada Pengaruh Motivasi dan	<p>Variable Independent : Kemampuan Kerja (X2)</p>	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
	Tanjung (2021)	Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.	Variable Dependent : Kinerja Karyawan (Y1)	terhadap kinerja pegawai.
5	Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variable Independent : Kemampuan Kerja (X2) Variable Dependent : Kinerja Karyawan (Y1)	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023


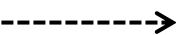
2.7 Kerangka berpikir

Mengutip dari Sugiyo (2022) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai titik kunci hubungan antar teori. Kerangka berpikir dalam penelitian ini merupakan Komunikasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) sebagai Variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terkit. Berikut gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Keterangan :  : Pengaruh parsial
 : Pengaruh Simultan

Hipotesa

H1 : Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama

H2 : Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama

H3 : Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama