

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk menjalankan kegiatan organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta maka dibutuhkan banyak faktor untuk mendukung lancarnya kegiatan tersebut. Salah satu faktor yang dibutuhkan adalah faktor tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang handal dan kompeten untuk mampu melaksanakan berbagai pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Faktor sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam organisasi karena manusia lah yang akan menjalankan organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dan tak terpisahkan sehingga dalam suatu organisasi ada bagian khusus yang menangani masalah sumber daya manusia, misalnya bagian kepegawaian pada organisasi pemerintahan, bagian HRD (*Human Resources Division*) pada organisasi swasta, ada juga yang menyebutnya bagian personalia dan istilah lainnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi dapat menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tanpa memiliki sumber daya manusia maka sangat sulit bagi organisasi untuk menjalankan organisasinya. Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi tentunya beragam jenis keahlian dan kemampuannya sehingga organisasi harus bisa memberikan penilaian kepada

masing-masing sumber daya manusia yang dimilikinya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek vital dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pasar. MSDM tidak hanya berkaitan dengan rekrutmen dan penggajian, tetapi juga meliputi pengembangan karyawan, penilaian kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, MSDM berperan sebagai penghubung antara strategi perusahaan dan pelaksanaan operasional di tingkat individu.

Pentingnya MSDM juga terlihat dari dampaknya terhadap budaya organisasi. Budaya yang baik dan positif dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Organisasi yang mengutamakan pengembangan sumber daya manusia cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan mampu menarik talenta-talenta terbaik. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya menciptakan tenaga kerja yang terampil, tetapi juga membangun komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan sangat erat dan saling mempengaruhi. MSDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai praktik seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penilaian kinerja yang adil. Ketika karyawan merasa didukung

dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, investasi dalam MSDM dapat memberikan hasil yang signifikan bagi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga memberikan umpan balik penting bagi praktik MSDM. Kinerja yang rendah bisa menjadi indikator bahwa ada yang kurang dalam pendekatan manajemen, seperti kurangnya dukungan atau pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang sistematis dan berkesinambungan menjadi kunci untuk memahami kebutuhan karyawan dan mengembangkan strategi MSDM yang lebih efektif. Dengan menciptakan siklus feedback ini, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian setiap perusahaan. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada di dalam perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan akan maju dan berkembang pesat, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mengalami kemunduran dan bisa bubar dengan sendirinya.

Dampak dari kinerja karyawan akan memberikan efek langsung kepada perusahaannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang bagus bisa ikut memajukan perusahaannya sehingga perusahaan bisa bertahan lama dan

terus berkembang Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang buruk dapat membuat perusahaan sulit untuk bertahan lama dan pada akhirnya perusahaan tersebut bubar

Dengan banyaknya sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan maka banyak pula sifat dan karakteristik yang melekat pada karyawan tersebut Perusahaan akan menghadapi masalah sumber daya manusia yang tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisien, adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan perusahaan, adanya karyawan yang bekerja tidak optimal sehingga hal ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, bisa menjadi bagus atau buruk kinerjanya tergantung kepada keahlian yang dimilikinya

Suatu perusahaan akan berhasil jika perusahaan tersebut mampu menggerakkan karyawannya untuk bekerja mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan Keberadaan suatu perusahaan akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan karyawan yang ada Perusahaan harus senantiasa memberikan penilaian atau evaluasi terhadap karyawan yang dimilikinya dan jangan sampai ada karyawan yang bekerja seenaknya tanpa mengikuti aturan perusahaan

Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 merupakan salah satu dealer resmi dari Yamaha yang beroperasi di wilayah Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya Dealer ini didirikan dengan tujuan untuk menyediakan produk-produk berkualitas dari Yamaha, termasuk sepeda motor, suku cadang, dan layanan purna jual yang memuaskan Dengan lokasi strategis dan fasilitas yang memadai, dealer ini berkomitmen untuk memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan, baik dalam

proses pembelian maupun layanan setelahnya Dealer ini juga berperan aktif dalam memperkenalkan berbagai inovasi dan teknologi terbaru dari Yamaha kepada masyarakat setempat

Dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan, Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 tidak hanya fokus pada penjualan, tetapi juga pada pelayanan yang ramah dan profesional Tim yang terlatih secara berkala menjalani pelatihan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang mendalam tentang produk dan mampu memberikan solusi yang tepat bagi setiap kebutuhan pelanggan Selain itu, dealer ini sering mengadakan berbagai acara promosi dan kegiatan sosial untuk mempererat hubungan dengan komunitas, sehingga menjadi pilihan utama bagi konsumen di daerah tersebut Dengan demikian, Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 berusaha untuk tidak hanya menjadi tempat beli motor, tetapi juga sebagai mitra yang dapat diandalkan bagi masyarakat

Karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 terdiri dari berbagai latar belakang, mulai dari tenaga penjual, teknisi, hingga staf administrasi Para karyawan ini memiliki keterampilan dan pengalaman yang beragam, yang memungkinkan mereka untuk melayani pelanggan dengan baik dan memenuhi kebutuhan operasional dealer Sebagian besar karyawan telah menjalani pelatihan khusus dari Yamaha untuk memastikan bahwa mereka memahami produk dan layanan yang ditawarkan Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana kolaborasi dan komunikasi menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama Jumlah karyawan

yang bekerja di Dealer Yamaha Alfa ScorpII 2 dan Bangun Jaya cukup banyak

Berikut ini data karyawan yang bekerja di Dealer Yamaha Alfa ScorpII 2:

Tabel 1.1
Data Karyawan Dealer Yamaha Alfa ScorpII 2 dan Bangun Jaya

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2021	32 orang
2	2022	35 orang
3	2023	36 orang
4	2024	40 orang
5	2025	37 orang

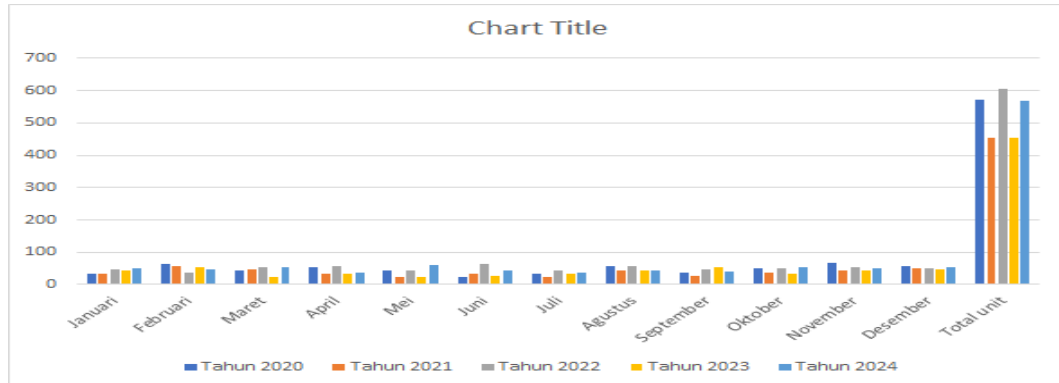
Sumber: Dealer Yamaha Alfa ScorpII 2, 2025

Tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan di dealer Yamaha Alfa ScorpII 2 dan Bangun Jaya dari tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, jumlah karyawan tercatat sebanyak 32 orang. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2022 menjadi 35 orang, menunjukkan adanya pertumbuhan tenaga kerja yang positif. Pada tahun 2023, jumlah karyawan kembali meningkat menjadi 36 orang, meskipun kenaikannya tidak se signifikan tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2024, terdapat lonjakan yang lebih besar, dengan jumlah karyawan mencapai 40 orang, yang mencerminkan ekspansi atau peningkatan kebutuhan tenaga kerja di dealer. Sayangnya, pada tahun 2025, jumlah karyawan mengalami penurunan kembali menjadi 37 orang. Penurunan ini menjadi indikator adanya tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti tingkat *turnover* yang tinggi atau perubahan dalam strategi bisnis.

Namun, meskipun memiliki tim yang kompeten, Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 menghadapi sejumlah tantangan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia karyawan. Salah satu tantangan utama adalah mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja di tengah tekanan yang tinggi, terutama dalam menghadapi fluktuasi pasar dan persaingan yang ketat. Selain itu, kebutuhan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis juga menjadi tantangan, mengingat perkembangan teknologi yang cepat dalam industri otomotif. Untuk mengatasi tantangan ini, manajemen perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif, termasuk program pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.

Masalah kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 sering kali muncul sebagai akibat dari berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu masalah yang paling mencolok adalah rendahnya tingkat produktivitas di beberapa departemen, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dan dukungan dari manajemen. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau ada ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan, pada gilirannya, mengganggu kinerja keseluruhan. Selain itu, tingkat absensi yang tinggi juga menjadi masalah yang menghambat kelancaran operasional dan mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Grafik 1. 1
Data Penjualan Dealer Yamaha Alpha Scorpii 2
Tahun 2020/2024



Sumber : Dealer Motor Yamaha Alpha Scorpii 2

Grafik tersebut menunjukkan jumlah unit dari Januari hingga Desember pada lima periode tahun, yaitu 2020, 2021, 2022, 2023, dan 2024, serta total unit pada masing-masing tahun. Secara umum, jumlah unit setiap bulan terlihat relatif stabil dari tahun ke tahun, tanpa adanya lonjakan besar pada bulan tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi unit sepanjang bulan berjalan dengan pola yang merata, meskipun terdapat variasi kecil di beberapa periode. Jika diperhatikan dari sisi total unit, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antar tahun. Tahun 2022 mencatatkan total unit tertinggi yang mendekati angka 600, menjadikannya sebagai periode puncak pencapaian. Sementara itu, tahun 2021 dan 2023 menunjukkan capaian yang lebih rendah, sekitar 450 unit, sehingga dapat dikatakan kedua tahun tersebut menjadi periode dengan performa relatif menurun dibandingkan tahun lainnya. Adapun tahun 2020 dan 2024 menunjukkan jumlah unit yang hampir seimbang, masing-masing mendekati 570 unit, meskipun keduanya masih berada di bawah total tahun 2022.

Dengan demikian, grafik ini memperlihatkan adanya fluktuasi pencapaian dari tahun ke tahun. Setelah peningkatan yang signifikan pada tahun 2022, jumlah unit kembali menurun pada tahun 2023, lalu mulai pulih kembali di tahun 2024. Pola ini menggambarkan dinamika yang menarik, di mana tren tahunan berbeda cukup jelas meskipun secara bulanan terlihat stabil.

Di sisi lain, kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan. Dengan perkembangan teknologi yang cepat dalam industri otomotif, karyawan perlu terus menerus diperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar tetap relevan. Jika dealer tidak menyediakan pelatihan yang memadai, karyawan mungkin kewalahan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam pekerjaan dan menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menilai dan mengidentifikasi masalah kinerja ini secara menyeluruh, serta merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi.

Masalah-masalah yang disebutkan di atas merupakan kendala pada fungsi sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan masih belum efektifnya beberapa aktivitas yang terjadi pada fungsi SDM di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2. Masalah yang terdapat pada setiap perusahaan akan mengakibatkan proses kinerja karyawan terhambat atau terbengkalai. Selain mengalami kerugian dampak yang diperoleh selanjutnya yaitu sistem fungsi SDM yang tidak terarah sehingga dapat menurunkan eksistensi atau kehadiran Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya, terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan Pertama, proses rekrutmen dan seleksi yang panjang dan rumit seringkali mengakibatkan banyak posisi kosong dalam tim penjualan, sehingga target penjualan tidak tercapai Selain itu, karyawan baru mengalami kesulitan dalam memahami produk dan layanan yang ditawarkan karena kurangnya program pelatihan yang sistematis, yang berdampak pada tingkat kepercayaan diri mereka dalam melayani pelanggan Di sisi lain, sistem penghargaan dan insentif yang tidak memadai membuat karyawan yang berprestasi merasa kurang dihargai, sehingga mereka kehilangan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Untuk mengetahui lebih jelas permasalahan manajemen sumber daya manusia, maka peneliti melakukan prasurvei penelitian dengan memberikan kuesioner kepada 10 orang karyawan di dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya, berikut hasil prasurvei yang dilakukan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Skor
1	Manajemen responsif terhadap masukan dan kebutuhan karyawan	2,8
2	Lingkungan kerja mendukung kesejahteraan fisik dan mental	3,0
3	Saya memiliki cukup peluang untuk pengembangan diri dan karier	2,5
4	Sistem penghargaan dan pengakuan adil dan transparan	2,2
5	Komunikasi antara karyawan dan manajemen jelas dan efektif	3,1
6	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan atasan	2,9

Sumber: Prasurvei Penelitian, 2025

Hasil tabel prasurvei menunjukkan gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan di dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 berdasarkan enam pernyataan yang diukur. Rata-rata skor kepuasan karyawan untuk pernyataan mengenai responsivitas manajemen terhadap masukan dan kebutuhan karyawan berada pada angka 2,8, menunjukkan bahwa karyawan merasa manajemen belum sepenuhnya mendengarkan dan merespons aspirasi mereka. Lingkungan kerja, yang dinyatakan dengan skor 3,0, menunjukkan adanya beberapa dukungan, namun masih jauh dari ideal bagi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Kesempatan untuk pengembangan diri, dengan skor rata-rata 2,5, menandakan bahwa banyak karyawan merasa terhambat dalam kemajuan karier mereka. Sistem penghargaan dan pengakuan juga mendapat skor rendah di angka 2,2, yang mengindikasikan ketidakpuasan yang signifikan di antara karyawan berprestasi. Meskipun komunikasi antara karyawan dan manajemen mendapatkan skor tertinggi di 3,1, hal ini pun menunjukkan bahwa masih harus tetap diperhatikan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan, dengan skor rata-rata 2,9, mencerminkan adanya rasa kurang soliditas dalam tim. Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan adanya tantangan yang perlu diatasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di dealer.

Berdasarkan, hasil survei menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa tidak puas dengan manajemen dan lingkungan kerja, yang berkontribusi pada tingginya tingkat absensi dan penurunan produktivitas. Komunikasi internal yang kurang efektif juga menjadi masalah, di mana kesalahpahaman antara manajer dan

karyawan terkait tugas dan tanggung jawab sering terjadi, sehingga menghambat kelancaran pekerjaan. Terakhir, budaya organisasi yang kurang mendukung kolaborasi menciptakan rasa isolasi di antara karyawan, sehingga mereka tidak dapat berkontribusi secara maksimal dalam tim. Fenomena-fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap praktik MSDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di dealer

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya?
3. Bagaimanakah pengaruh peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam berpikir dan menganalisa suatu permasalahan
2. Bagi Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya Hulu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengambil keputusan
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pembaca dan peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti hal yang sama

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab ini disajikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta dan kasus yang sedang dibahas, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam berisikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian, dan teknik pengumpulan data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi, yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan kompleks, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang berkompeten, berkomitmen, dan termotivasi menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja tinggi yang diharapkan oleh organisasi (Yatipai *et al.*, 2018). Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan, yaitu dengan cara mengadakan pengembangan SDM sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya (Ridwan & Suprpto, 2020).

Hasibuan *et al.*, (2022), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Sumarsono (2018), menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang.

dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri (Bambang, 2022).

Potensi sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah aset berharga yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan *et al*, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan efektif untuk meningkatkan produktivitas, melibatkan perekrutan sumber daya manusia yang kompeten, serta pelatihan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan. Karyawan yang kompeten berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan (Budianto *et al*, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai manajemen sumber daya manusia dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya

2.1.1.1 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Siagian (2019) menyatakan bahwa sasaran manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Manfaat yang dapat diambil jika perencanaan tenaga kerja berjalan dengan baik, sebagai berikut:

- a. Peningkatan penggunaan sumber daya manusia
- b. Menyelaraskan dengan tepat kegiatan para karyawan dengan berbagai sasaran
- c. Menghemat biaya dalam pengadaan tenaga kerja baru
- d. Meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi terciptanya pangkalan informasi dalam menyelenggarakan fungsi manajemen sumber daya manusia
- e. Pengenalan yang tepat tentang kondisi pasaran tenaga kerja yang dapat dikerjakan
- f. Peningkatan koordinasi pelaksanaan berbagai kebijaksanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia

2. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Proses rekrutmen dilakukan setelah perencanaan disusun dan ditetapkan, proses ini akan berjalan dengan lancar apabila para pencari tenaga kerja baru telah memahami dengan baik

3. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja baru yang diinginkan tergantung pada penyelenggaraan proses seleksi Teori tentang manajemen sumber daya manusia menekankan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai melalui proses seleksi, yaitu:

- a. Terpenuhinya persyaratan kualifikasi oleh para pelamar
- b. Memperoleh gambaran tentang kemampuan dan kemauan calon karyawan untuk melakukan berbagai penyesuaian perilaku sehingga sesuai dengan kultur perusahaan
- c. Tersedianya informasi yang mungkin hanya bersifat indikatif tentang ketangguhan calon karyawan menghadapi stress dalam menjalankan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya

4. Penyelenggaraan Fungsi Orientasi Penempatan

Program orientasi yang diselenggarakan perusahaan dipersiapkan untuk karyawan baru dalam melaksanakan tugasnya, penyelenggaraan program orientasi yang efektif sangat penting karena sebagai program sosialisasi, orientasi untuk memperkenalkan perusahaan kepada para karyawan baru

5. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan merupakan unsur paling penting dalam suatu perusahaan, investasi yang paling terpenting dalam perusahaan adalah investasi dalam bidang sumber daya manusia. Salah satu implikasinya adalah suasana keberhasilan perusahaan maupun permasalahan, manajemen harus mengambil sikap bahwa pelatihan dan pengembangan untuk karyawan harus terus dilaksanakan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bayangkara (2018) ada beberapa hal yang ingin dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang merupakan tujuan dari dilakukannya tersebut, antara lain:

1. Menilai efektivitas dari fungsi sumber daya manusia
2. Menilai apakah program/aktivitas sumber daya manusia telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien
3. Memastikan ketaatan berbagai program/aktivitas sumber daya manusia terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan
4. Mengidentifikasi berbagai hal yang masih dapat ditingkatkan terhadap aktivitas sumber daya manusia dalam menunjang kontribusinya terhadap perusahaan
5. Merumuskan beberapa langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan ekonomisasi, efisiensi dan efektivitas berbagai program/aktivitas sumber daya manusia

2.1.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Fitriyani (2018) menyebutkan beberapa manfaat dari manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Mengidentifikasi kontribusi dari departemen sumber daya manusia terhadap organisasi
2. Meningkatkan citra profesional departemen sumber daya manusia
3. Mendorong tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih tinggi karyawan departemen sumber daya manusia
4. Memperjelas tugas-tugas dan tanggung jawab departemen sumber daya manusia
5. Mendorong terjadinya keragaman kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia
6. Menemukan masalah-masalah kritis dalam bidang sumber daya manusia
7. Memastikan Ketaatan terhadap hukum dan peraturan, dalam praktik sumber daya manusia
8. Menurunkan biaya sumber daya manusia melalui prosedur sumber daya manusia yang lebih efektif
9. Meningkatkan keinginan untuk berubah dalam departemen sumber daya manusia
10. Memberikan evaluasi yang cermat terhadap sistem informasi sumber daya manusia

2.1.1.4 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bayangkara (2018) pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk memastikan apakah kebutuhan potensial sumber daya manusia bagi perusahaan (baik kuantitas maupun kualitas) telah terpenuhi secara ekonomis, efektif dan efisien. Kebutuhan sumber daya manusia menyangkut besarnya kapasitas sumber daya manusia yang harus tersedia untuk operasional perusahaan. Sumber daya manusia dikelola sebagaimana halnya aset yang dimiliki perusahaan. Jadi, pola pikir pemberdayaan karyawan harus menjadi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia ini. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dibagi dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Rekrutmen atau perolehan sumber daya manusia, mulai dari awal proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia hingga proses seleksi dan penempatan
2. Pengelolaan (pemberdayaan) sumber daya manusia meliputi semua aktivitas pengelolaan sumber daya manusia setelah ada di perusahaan, mulai dari pelatihan dan pengembangan sampai dengan penilaian kinerja karyawan
3. Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena mengundurkan diri maupun pemecatan akibat pelanggaran aturan perusahaan

2.1.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan *et al* , (2022) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian

1. Perencanaan (*Human Resource Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan Perencanaan meliputi penetapan program kepegawaian yaitu pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan arahan kepada semua karyawan, agar karyawan bekerjasama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masa sekarang dan masa datang

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sampai pensiun atau habis kontrak

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi paling penting dan kunci terwujudnya suatu tujuan, karena tanpa disiplin yang baik tujuan sulit terwujud secara maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putus hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.1.6 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan *et al* , (2022), mengemukakan bahwa terdapat 11 poin mengukur keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Proses Perencanaan SDM

Merupakan proses pengambilan keputusan dengan memberikan perhatian kepada karyawan, mengembangkan ketrampilan para karyawan, serta memberi pemahaman terhadap karyawan tentang pemanfaatan SDM.

2. Rekrutmen

Merupakan pencarian tenaga kerja atau karyawan baru yang akan dikerjakan pada perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.

3. Seleksi dan Penempatan Karyawan

Yaitu seleksi yang merupakan proses untuk memperoleh calon tenaga kerja atau karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan,

selanjutnya dilakukan penempatan karyawan yang berkaitan dengan kesesuaian bakat atau kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang terkait

4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Merupakan proses dimana calon karyawan akan memperoleh pelatihan berupa keahlian dan pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan untuk bekal seorang calon karyawan tersebut, agar mereka menjadi karyawan yang sesuai dengan standar

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Dengan adanya penerapan perencanaan dan pengembangan karir pada perusahaan ini untuk membuktikan adanya peningkatan kemampuan karyawan yang meliputi tanggung jawab atas pemberian kekuasaan tugas yang diberikan oleh perusahaan

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dilakukan pengelola perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang

7. Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberhasilan dalam melakukan strategi diperusahaan tersebut dan adanya keadilan internal dan eksternal

8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah pelayanan atau komisi yang disumbangkan oleh perusahaan atas kondisi fisik yang diperoleh dari lingkungan kerja tersebut

9. Hubungan Ketenagakerjaan

Merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses operasional di suatu perusahaan

10. Kepuasan Kerja Karyawan

Merupakan gambaran atas perasaan atau sikap senang maupun tidak senangnya seseorang, puas atau tidak puasnya seseorang atas pekerjaannya

11. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat diputuskan dari perusahaan dapat juga berasal dari karyawan itu sendiri, maksudnya yaitu keluarnya seorang karyawan karena keinginannya sendiri yang disebabkan oleh beberapa hal yang menurutnya tidak sesuai dengan keinginannya.

Selanjutnya Siagian (2019) menyatakan bahwa indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1 Perencanaan SDM

Merupakan proses pengambilan keputusan dengan memberikan perhatian kepada karyawan, mengembangkan keterampilan para karyawan serta memberi pemahaman terhadap karyawan tentang pemanfaatan SDM

2 Rekrutmen

Merupakan pencarian tenaga kerja atau karyawan baru yang akan dikerjakan pada perusahaan yang memerlukan tenaga kerja

3 Seleksi dan Penempatan Karyawan

Yaitu seleksi yang merupakan proses untuk memperoleh calon tenaga kerja atau karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya dilakukan penempatan karyawan yang berkaitan dengan kesesuaian bakat atau kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang terkait

4 Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Merupakan proses dimana calon karyawan akan memperoleh pelatihan berupa keahlian dan pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan untuk bekal seorang calon karyawan tersebut, agar mereka menjadi karyawan yang sesuai dengan standar

5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan pengelola perusahaan untuk mengevaluasi hasil kinerja seseorang

6 Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberhasilan dalam melakukan strategi diperusahaan tersebut dan adanya keadilan internal dan eksternal

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Simamora (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan

adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab dengan menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut pendapat Wibowo (2017), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi. Abdullah, (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, dan kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pendapat dari Mangkuprawira dan Hubeis (2018) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional)

1. Faktor Intrinsik, faktor ini meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan
2. Faktor Ekstrinsik, meliputi:
 - a Faktor Kepemimpinan, faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan
 - b Faktor Tim, faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
 - c Faktor Sistem, faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
 - d Faktor Situasional, faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2019)

1. Kompensasi individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja
Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Keahlian, yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik daripada orang yang lain dibidang yang sama
- c. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha
- d. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya
- e. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik nol masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya dan apa yang ingin dia lakukan
- f. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi berorientasi nilai budaya terhadap kinerja

2. Faktor Dukungan organisasi

Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis, kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi

2.1.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan empat indikator menurut Prawirosentono (2018), sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas yaitu apabila tujuan suatu kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.

3. Disiplin

Disiplin merupakan suatu tindakan taat kepada hukum atau aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang inisiatif mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari organisasi dan atasan. Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari beberapa poin yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4 Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Wibowo (2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

1 Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai

2 Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3 Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4 Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5 Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik.

6 Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7 Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.3 Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan peran dan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan hasil yang optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pengelolaan yang tepat, SDM dapat berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM berfokus pada peningkatan kualitas dan kinerja karyawan dalam mendukung kesuksesan perusahaan (Muktamar *et al* , 2024).

Kinerja merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk output kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan aspek lain yang diharapkan oleh perusahaan. Fokus pada kinerja dapat mencakup jangka pendek maupun jangka panjang, serta mencakup tingkatan individu, kelompok, dan perusahaan. Kinerja individu berkontribusi terhadap kinerja kelompok, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam perusahaan yang efektif, manajemen menciptakan sinergi positif yang menghasilkan nilai lebih besar dibandingkan jumlah kontribusi masing-masing bagian, sementara kinerja secara umum dipahami sebagai catatan hasil kerja dari fungsi jabatan atau aktivitas selama periode tertentu (Sivanissa & Azizah, 2022).

Penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, dengan memfasilitasi pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap individu. Karyawan membutuhkan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan serta motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Setiawan, 2022), peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, karena tujuan utamanya adalah untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan tepat, hal ini akan berdampak positif pada cara kerja karyawan dan kualitas kinerjanya, menciptakan sinergi antara individu dan perusahaan yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Agus Tri Widodo dkk (2024)	Peran manajemen sumber daya manusia terhadap hasil kinerja karyawan pt Vios tirta permata	Hasil analisis uji menunjukkan adanya pengaruh manajemen sumberdaya manusi terhadap kinerja
Afra dan Mirzam (2025)	Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Setiawan, Y (2022)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat)	Hasil analisis uji menunjukkan adanya pengaruh manajemen sumberdaya manusi terhadap kinerja
Ridwan, M F , & Suprpto, E (2020)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim)	Hasil analisis uji menunjukkan adanya pengaruh manajemen sumberdaya manusi terhadap kinerja
Budianto, Vitria, A , & Yulianti, F (2020)	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv Mitra Jaya Bersama Banjarbaru	Hasil analisis uji menunjukkan adanya pengaruh manajemen sumberdaya manusi terhadap kinerja

Berlanjut ke hal 37...

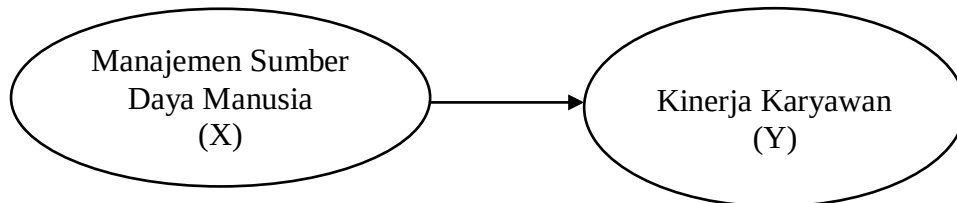
...Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Fizia dan Nani (2018).	Pengaruh manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) terhadap kinerja guru	Implementasi manajemen sumber daya berbasis (ISO 9001:2008) memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja guru.
Dwi <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang
Miranda (2023)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan	Manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Agus dan Aurelia (2024)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital	Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
Susilo & Abdurrahman (2023)	Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital	Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan
Kusumawardani & Claudia (2024).	Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Kalteng	Manajemen sumber daya manusia dan kultur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Reskiani <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia serta Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Pemerintahan Kota Parepare	Pengelolaan SDM yang efektif—termasuk pengaturan, persiapan, dan peningkatan—berkorelasi positif dengan kinerja layanan publik di Kota Parepare.

Sumber: Google Scholar, 2018-2024

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan, sehingga kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2 1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2018) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- Ha : Diduga bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya
- Ho : Diduga bahwa manajemen sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif Penelitian ini dilaksanakan di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya Objek penelitian ini adalah karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya. Untuk kepentingan penelitian, data diperoleh dari Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya dalam bentuk data tertulis Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan April 2025

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya berjumlah sebanyak 37 orang Dalam penelitian ini seluruh populasi semuanya dijadikan sampel penelitian Ini artinya dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh dimana menurut pendapat Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah seluruh karyawan Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya
- b Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah karyawan Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya

2 Sumber data di peroleh dari:

- a Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih berupa kuesioner
- b Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen tertulis seperti data jumlah karyawan dan profil Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawab
2. Dokumentasi yaitu data penelitian yang sudah jadi dan tidak perlu diolah kembali, hal ini dilakukan dengan meminta atau mengambil data yang sudah tersedia atau tercetak di Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya berupa data jumlah karyawan, struktur organisasi dan profil Dealer Yamaha Alfa Scorpai 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya

3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian untuk memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

Tabel 3 1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	Penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program Sumber Daya Manusia Sumber: Bhayangkara (2018)	1 Perencanaan SDM 2 Rekrutmen 3 Seleksi dan Penempatan Karyawan 4 Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	Likert

		5 Penilaian Kinerja 6 Kebijakan Kompensasi dan Balas Jasa Sumber: Siagian (2019)	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara, A A (2011: 67)	1. Efektifitas dan efisiensi 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif Sumber: Prawirosentono (2018)	Likert

Sumber: Siagian (2019), Prawirosentono (2018)

3.6 Instrumen penelitian

Insrutmen dalam penelitian ini berupa kuisisioner atau angket. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen kuisisioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3 2
Skor Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.7 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu uji dalam statistik yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas menggunakan *pearson product moment correlation*. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Menurut Sugiyono (2018) keputusan pengujian validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu uji dalam statistik yang digunakan untuk mengukur reliabel tidaknya suatu kuisioner. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > nilai r hitung.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2019), menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3 3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
86 – 100	Sangat baik
71 – 85,99	Baik
56 – 70,99	Cukup baik
46 – 55,99	Kurang baik
0- 45,99	Tidak baik

Sumber: Sudjana (2019)

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana yang dihitung dengan bantuan aplikasi *software* SPSS. Analisis regresi linier sederhana digunakan karena variabel bebasnya hanya terdiri dari satu variabel. Adapun persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Manajemen Sumber Daya Manusia

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

3 8 3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Korelasi (r) merupakan alat untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi adalah antara nol dan satu. Nilai r yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya jika nilainya mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien korelasi dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat angka pada hasil output SPSS.

3 8 4 Uji Hipotesis Uji t

Menurut Sugiyono (2018) pengambilan keputusan uji hipotesis parsial dapat mengacu pada dua hal yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05. Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

1. Tentukan hipotesis penelitian yaitu:

Ha : Diduga bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya

Ho : Diduga bahwa manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya

2. Tentukan nilai t hitung dengan menggunakan aplikasi SPSS

3. Bandingkan nilai t hitung dengan t tabel

4. Dasar keputusan uji t ada 2 yaitu:

- a. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, artinya Ha diterima dan Ho ditolak dimana variabel X berpengaruh terhadap variabel Y Sebaliknya jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, artinya Ho diterima dan Ha ditolak dimana variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- b. Jika nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y