

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah selaku latihan serta kebijakan buat memenuhi kebutuhan karyawan maupun aspek- aspek yang ada didalam sumber energi manusia semacam posisi manajemen, pengadaan karyawan ataupun recruitment, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi prestasi kerja karyawan (Dessler, 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia terhitung sanggup didefinisikan sebagai pengetahuan yang merujuk pada seni mengatur jalinan dan kedudukan tenaga kerja dengan tujuan biar tiap aktivitas berjalan efektif serta efektif (Mathis& Jackson, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia yakni sesuatu proses memperoleh dan pemberian kompensasi pada karyawan serta buat mengelola jalinan kerja, kesehatan dan keselamatan pula hal- hal yang berkaitan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Dari sekian banyak komentar ahli sanggup disimpulkan kalau manajemen SDM ialah kajian maksudnya didalam industri yang mencakup kemampuan dan keahlian yang dipunyai karyawan serta pimpinan dalam sesuatu industri, tata cara mengelola sumber Daya manusia biar sanggup beri bonus kontribusi secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachman (2016), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi 2 yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan / *Planning*

Perencanaan / *planning* adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian / *Organizin*

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan pengorganisasian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

3) Pengarahan / *Directing*

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerjasama secara efektif dan efisien untuk dapat mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian / *Controlling*

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan

b. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan / *Development*

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini ataupun dimasa mendatang.

3) Kompensasi / *Compensation*

Merupakan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung, berupa financial atau non-financial kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

4) Pengintegrasian / *Integration*

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5) *Pemeliharaan / Maintenance*

Pemeliharaan merupakan proses konsisten menerus untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta Loyalitas karyawan supaya karyawan berkenan bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik mampu dilaksanakan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan pada kebutuhan pokok karyawan.

6) *Pendisiplinan*

Kedisiplinan merupakan permintaan dan kesadaran untuk mematuhi keputusan perusahaan dan norma-norma social. Kedisiplinan ialah manfaat berasal dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terlampau penting dan kunci terciptanya suatu tujuan, tanpa terdapatnya tekun yang maksimal maka sebuah tujuan akan sukar untuk tercapai.

7) *Pemberhentian / Separation*

Pemberhentian merupakan pemutusan suatu interaksi kerja seseorang berasal dari perusahaan. Pemberhentian ini dikarenakan terdapatnya permintaan berasal dari karyawan, perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab yang lain.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Khasiat manajemen sumber energi manusia untuk organisasi maupun perusahaan bagi Nawawi dalam Wibowo (2017) merupakan selaku berikut

- a. Organisasi ataupun industri hendak memiliki sistem data sumber daya manusia yang akurat.
- b. Organisasi ataupun industri bisa mempunyai hasil analisis pekerjaan ataupun jabatan yang berbentuk deskripsi serta spesifikasi pekerjaan dan jabatan yang terbaru.
- c. Organisasi ataupun industri mempunyai keahlian dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber Daya manusia yang menunjang kegiatanbisnis.
- d. Organisasi ataupun industri hendak bisa tingkatkan efisiensi serta efektivitas rekrutmen dan pilih tenaga kerja

4. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif. Menurut Ulrich dan Lake (1990) sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru. Cushway memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal. Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Peranan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut yang dibahas dalam buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan oleh Taufiq Rachman.

Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
- c. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- d. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- e. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

5. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup semua kegiatan mulai dari perencanaan dan perekrutan karyawan, hingga saat karyawan resign. Setiap departemen dan aktivitas dalam suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia sangat luas. Namun dapat diklasifikasikannya dalam aspek utama sebagai berikut.

a. Aspek Personalia

Hal ini berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, pelatihan dan pengembangan. Begitu juga dengan keputusan PHK, remunerasi, insentif, produktivitas, dan lain-lain.

b. Aspek Kesejahteraan

Aspek ini berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja seperti kantin, penitipan anak, ruang istirahat dan makan siang, perumahan, transportasi, bantuan medis, pendidikan, kesehatan dan keselamatan, dan fasilitas rekreasi.

c. Aspek Hubungan Industrial

Ini mencakup hubungan serikat pekerja dan manajemen, konsultasi bersama, perundingan bersama, prosedur pengaduan dan disiplin, serta penyelesaian konflik.

Manajer SDM dapat memantau keadaan pasar kerja untuk membantu organisasi tetap kompetitif. Hal ini dapat mencakup beberapa hal seperti memastikan kompensasi dan tunjangan yang adil, menjaga karyawan dari burnout dan menyesuaikan peran pekerjaan dengan kondisi pasar.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Leonard Nadler dan Zeace Nadler dalam Akhyadi (2015), pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan.

Kemudian komentar Singodimedjo dalam Febrisma (2016) mengenai pengembangan sumber energi manusia yakni proses persiapan individu- individu buat memikul tanggungjawab yang berbeda maupun lebih besar di organisasi, umumnya berkaitan dengan kenaikan keahlian intelektual buat melakukan pekerjaan dengan optimal. Bagi Hasibuan dalam Febrisma (2016) berkomentar pengembangan sumber energi manusia yakni sesuatu usaha untuk tingkatan keahlian teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan cocok dengan kebutuhan pekerjaan maupun jabatan. Sebaliknya menurut Handoko dalam Raudatul (2014), yakni Pengembangan sumber energi manusia memiliki ruang lingkup yang luas dalam upaya buat membetulkan dan tingkatan pengetahuan, keahlian, perilaku dan sifat- sifat karakter untuk metode persiapan para karyawan dalam memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu kedepan. Bersumber pada komentar para pakar diatas, konsep pengembangan sumber daya manusia ialah proses mengganti sumber Daya manusia yang dimiliki organisasi, dari sesuatu kondisi lain yang lebih baik buat mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa yang mendatang dalam mencapai tujuan sesuatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, konsep pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mengubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa yang mendatang dalam menggapai tujuan suatu organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber energi manusia ini harus memikirkan dari bermacam aspek, dari luar organisasi itu sendiri ataupun dari dalam organisasi yang bersangkutan. Notoadmodjo dalam (Maludin, 2014):

a. Aspek Internal.

Mencakup totalitas kehidupan organisasi yang sanggup dikendalikan oleh pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari:

- 1) Misi serta tujuan organisasi, penerapan aktivitas maupun program organisasi dalam rangka mencapai tujuan dibutuhkan keahlian sumber energi manusia yang telah tumbuh.
- 2) Strategi pencapaian tujuan, dibutuhkan keahlian pegawai dalam memperkirakan dan mengestimasi kondisi diluar yang mempunyai dampak di organisasinya.

- 3) Watak serta tipe aktivitas, strategi serta program pengembangan sumber energi manusia hendak berbeda antara organisasi yang kegiatannya aktif dengan organisasi yang kegiatannya perlu inovasi serta kreatif.

b. Aspek *Eksternal*.

Organisasi sanggup melakukan misi serta tujuannya, hingga pula harus memikirkan dengan aspek area yang bisa jadi dapat mempengaruhinya, terdiri dari

- 1) Kebijakan pemerintah, semacam misalnya: Undang- Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri maupun keputusan pejabat yang lain, yakni arahan yang butuh diperhitungkan disebabkan benda tersebut akan pengaruhi program pengembangan sumber energi manusia didalam organisasi yang bersangkutan.
- 2) Sosio- budaya warga, suatu organisasi apapun dibentuk untuk kepentingan warga yang mempunyai latar balik sosio- budaya yang berbeda.
- 3) Pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi, sesuatu organisasi harus bisa memilah teknologi yang pas serta cocok dengan kemampuan sumber energi manusia yang dimilikinya

3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bagi Rivai (2004) tujuan dari pengembangan merupakan:

- a. Buat tingkatkan kuantitas output
- b. Buat tingkatkan mutu output
- c. Buat merendahkan bayaran limbah serta perawatan
- d. Buat merendahkan jumlah serta bayaran terbentuknya kecelakaan
- e. Buat menghindari terbentuknya antipati karyawan.

Menurut Komarrudin (2006) tujuan utama pengembangan sumber energi manusia itu yakni melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk sumber energi manusia yang bekerja serta hendak bekerja pada area organisasi sehingga mereka bermutu dalam makna bisa meningkatkan industri tempat mereka bekerja, meningkatkan diri mereka tiap- tiap, dan meningkatkan area disekitar. Kenaikan mutu sumber energi manusia antara lain termanifestasi dalam kenaikan pengetahuan, keahlian, pengabdian, loyalitas, disiplin, perilaku, sikap, pemahaman, kegiatan, kreativitas, produktivitas, profesi, ikatan insani, akuntabilitas, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, aktivitas pelatihan serta pengembangan pada dasarnya dicoba buat menciptakan pergantian tingkah laku dari karyawan yang menjajaki pelatihan. Pergantian tingkah laku yang diartikan di mari yakni sanggup berbentuk bertambahnya pengetahuan, kemampuan, keahlian, serta perubahan perilaku dan sikap

4. Metode-Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan dari program pengembangan serta pelatihan maka tata cara pengembangan wajib diseleksi serta disesuaikan dengan kebutuhan dan keahlian karyawan industri serta sanggup dibesarkan oleh industri. Pembelajaran serta Pelatihan. Pembelajaran dalam makna kecil yakni untuk tingkatkan kemampuan serta kecakapan manajer mengetuai para bawahannya secara efisien serta efektif (Hasibuan, 2001).

Sebaliknya pelatihan menurut Dessler (2006) ialah tata cara yang digunakan buat membagikan karyawan baru ataupun yang ada dikala ini dengan keahlian yang diperlukan buat melaksanakan pekerjaan. Metode pelatihan bagi Olaniyan dan Lucas (2008) dibagi kepada 6 berbagai, ialah

a. *On the Job Training*

Ialah program pelatihan yang dicoba oleh seseorang karyawan dari waktu kewaktu sepanjang terletak didalam posisi tempat dimana bekerja,

b. Induksi atau Orientasi

Ialah tata cara dalam pelatihan buat memperkenalkan hal- hal yang berhubungan dengan industri kepada karyawan baru, yang bergabung diperusahaan tersebut..

c. Magang

Tata cara pelatihan dimana seseorang karyawan yang kurang terampil belajar kepada orang yang lebih terampil.

d. Demonstrasi

Tata cara yang mengarahkan sesuatu keahlian kepada karyawan berdasarkan contoh yang jelas.

e. *Vestibule* ataupun Ruang Depan

Tata cara yang menempatkan karyawan pada bidang kerja lain tetapi yang relevan supaya keryawan tersebut mendapatkan keahlian yang spesial.

f. Pelatihan Formal

Suatu proses pengajaran instan serta teoritis yang dapat dicoba didalam ataupun diluar suatu organisasi.

5. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tata cara pengembangan sumber energi manusia yang dicoba organisasi kepada pegawainya bisa dicoba pengukuran tentang kebenarannya terhadap dampak yang baik untuk pegawai itu sendiri. Tata cara pengembangan sumber energi manusia dikatakan baik apabila menggapai sasaran yang di idamkan, ialah sanggup meningkatkan mutu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Bagi Harian Krismiyati (2017) berkomentar kalau penanda pengembangan sumber energi manusia, semacam: Motivasi, Karakter serta Keahlian.

a. Motivasi

Motivasi yakni dorongan hati ataupun jiwa yang jadi bawah ataupun alibi untuk melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan. Motivasi bisa dimaksud sebagai aspek pendorong sikap seorang. Tiap kegiatan yang dicoba oleh seorang tentu mempunyai sesuatu aspek yang mendesak kegiatan tersebut. Maka dari itu, aspek pendorong dari seorang buat melaksanakan sesuatu aktivitas tertentu pada biasanya yakni kebutuhan serta kemauan orang tersebut

b. Kepribadian

Karakter bisa mencakup Kerutinan, perilaku, watak, yang dipunyai seseorang yang tumbuh kala seorang berhubungan dengan orang lain. Karakter sangat kaitannya dengan nilai serta norma, serta sikap.

c. Keterampilan

Keterampilan ialah kemampuan Manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang bermakna

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kebutuhan, desakan, kemauan, serta dorongan. Serta dalam halini akan digunakan sebutan motivasi, yang dimaksud selaku kondisi dalam pribadi seseorang yang mendesak kemauan orang buat melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna menggapai tujuan.

Motivasi yang terdapat pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang hendak mewujudkan sesuatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Bagi Manulang Meter dalam bukunya Manajemen Personalia (2000) mengutip komentar The Liang Gie Membagikan formulasi akan motivating ataupun pendorong aktivitas selaku berikut:“ Pekerjaan yang dicoba oleh seorang manajer dalam berikan inspirasi serta semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam perihal ini karyawannya bisa mengambil tindakan- tindakan“. Pemberian dorongan ini bertujuan buat menggiatkan orang- orang ataupun karyawan supaya mereka semangat serta bisa menggapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang- orang tersebut.

Lebih jelasnya tentang motivasi Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2002) mengemukakan bahwa motivasi berarti pemberian sesuatu motif dalam menggerakkan seorang ataupun yang bisa memunculkan dorongan ataupun kondisi. Jadi bisa pula dikatakan bahwamotivasi merupakan aspek yang mendesak orang buat berperan secara simpel.

Dengan demikian motivasi berarti sesuatu keadaan yang mendesak atau jadi karena seorang melaksanakan sesuatu perbuatan/ aktivitas, yang berlangsung secara sadar. Dari penafsiran tersebut berarti pula seluruh teori motivasi bertolak dari prinsip utama kalau “manusia (seorang) hanya melaksanakan aktivitas yang mengasyikkan buat dicoba.” Prinsip itu tidak menutup keadaan kalau dalam kondisi terpaksa seorang bisa jadi saja melaksanakan suatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya aktivitas yang didorong oleh suatu yang tidak disukai berbentuk aktivitas yang terpaksa dicoba, cenderung berlangsung tidak efisien serta efektif. Perihal ini berarti pula yang jadi prinsip utama dari segi psikologis, untuk manajemen dimuka bumi adalah menghasilkan keadaan yang sanggup mendesak tiap pekerja supaya melakukan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Dengan kata lain manajemen sebagai proses meningkatkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawabnya.

2. Teori Motivasi Kerja

Bagi Handari Nawawi di dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003) motivasi bermakna sesuatu keadaan yang mendesak ataupun jadi karena seorang melakukan sesuatu perbuatan ataupun aktivitas yang berjalan secara sadar. Dari penafsiran berikutnya bermakna pula

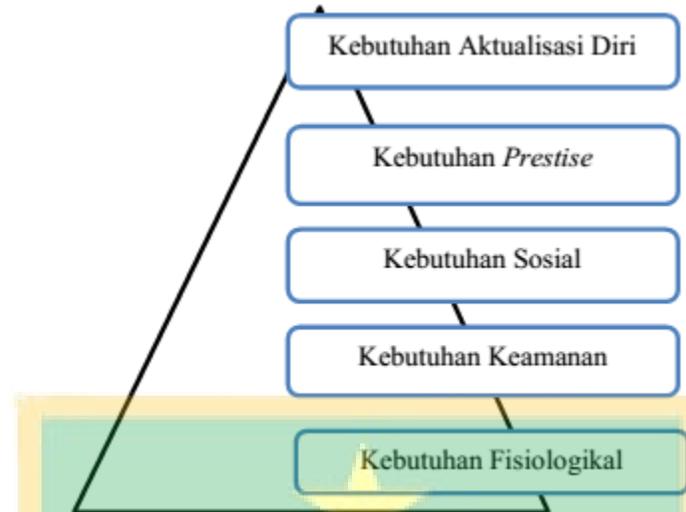
segala teori motivasi bertolak dari prinsip utama kalau manusia (seorang) cuma melakukan suatu aktivitas, yang menyenangkannya buat dicoba. Prinsip itu tidak menutup suasana kalau di dalam kondisi terpaksa seorang dapat saja melakukan suatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya aktivitas yang didorong oleh suatu yang tidak disukai berbentuk aktivitas yang terpaksa dicoba, condong berjalan tidak efektif serta efisien. Bersumber pada prinsip utama berikutnya telah dibesarkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang bisa di implementasikan didalam manajemen SDM dilingkungan sesuatu organisasi/ industri. Keenam teori itu merupakan:

a. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan selaku kekuatan/ tenaga(tenaga) yang menciptakan dorongan untuk orang buat melakukan kegiatan, sehingga bisa penuhi ataupun memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang telah terpenuhi/ terpuaskan tidak bermanfaat ataupun kehabisan kekuatan didalam memotivasi sesuatu aktivitas, sampai dikala mencuat selaku kebutuhan baru, yang bisa jadi saja sama dengan lebih dahulu Maslow di dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berlainan kekokohnya di dalam memotivasi seorang malakukan sesuatu aktivitas. Dengan kata lain, kebutuhan senantiasa berupa bertingkat yang secara berentetan berlainan kekokohnya tercantum pula yang diucap bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida pada gambar



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber : Mangkunegara (2013)

b. Teori Dua Faktor dari Herzbeg

Teori ini menyampaikan berkenan ada dua faktor yang mampu memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

- 1) Faktor suatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah
 - a) faktor prestasi (*achievement*)
 - b) faktor pernyataan / penghargaan
 - c) faktor tanggung jawab
 - d) faktor mendapatkan kemajuan dan perkembangan di dalam bekerja khususnya promosi
 - e) faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini perihal bersama kebutuhan terhadap urutan yang tinggi di dalam teori Maslow.

- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene Factors*). Faktor ini antara lain :
 - a) Berbentuk upah atau gaji
 - b) Hubungan pada pekerja, supervisi teknis, keadaan kerja , kebijaksanaan perusahaan serta proses administrasi di perusahaan. Faktor ini perihal bersama kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

c. Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan serta fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan menggunakan komitmen yang diucap “hukum ganjaran (*law of effect*)” hukum itu menampilkan kalau sesuatu tingkahlaku yang mendapat ganjaran menggembirakan bisa hadapi penguatan serta cenderung untuk diulangi. Misalnya masing-masing memperoleh nilai baik di dalam riset mendapat pujian ataupun hadiah, hingga cenderung buat dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang sempat dicoba. Demikian pula kebalikannya suatu tingkah laku yang tidak menemukan ganjaran, tidak bisa hadapi penguatan sebab cenderung tidak diulangi, apalagi dihindari.

e. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “Terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “Usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu. Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

f. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategic dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Bagi Heidjirachman serta suad husnan didalam bukunya manajemen personalia (2002) kalau pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dipecah jadi 2:

- a. Motivasi positif merupakan suatu metode yang mempengaruhi orang lain sehingga melaksanakan suatu yang kita mau dengan langkah menambahkan mungkin suatu memperoleh “hadiah”. Terdapat sebagian metode untuk memakai motivasi positif
 - 1) Penghargaan pada pekerjaan yang dicoba.
Mayoritas manusia bahagia menerima statement pada pekerjaan yang diselesaikan dengan baik
 - 2) Informasi
Mayoritas orang mau menyadari latar belakang ataupun alasan suatu aksi.
 - 3) Pemberian atensi yang tulus kepada karyawan selaku seseorang orang. Metode ini bisa jadi barangkali tidaklah sesuatu perlengkapan yang gampang dipelajari, tetapi ialah pembawaan basic dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dijalankan oleh seseorang secara “asal” saja, sebab dapat dialami tulus atukah tidak.
 - 4) Persaingan
Pada biasanya masing- masing orang bahagia bersaing secara jujur.
 - 5) Partisipasi
Partisipasi yang digunakan selaku salah satu bentuk motivasi positif bisa diketahui selaku “*Democraton Management*” ataupun konsultatif “*consultative supervision*”.
 - 6) Kebanggaan
Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “*overlap*” dengan persaingan dan dukungan penghargaan.

7) Uang

Uang menyadari ialah sesuatu perlengkapan motivasi yang bermanfaat untuk memuaskan keperluan ekonomi karyawan

- b. Motivasi Negatif merupakan sistem buat pengaruhi seorang sehingga rela melaksanakan suatu yang di idamkan, tetapi tehnik basic yang digunakan adalah melalui ketakutan- ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan faktor “Ancaman” buat memforsir seorang untuk melaksanakan suatu, sebab bila tidak dia bisa kehabisan pengakuan, duit, atau jabatan.

4. Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011), antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan Instansi
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Manusia mempunyai kebutuhan yang mendorong timbulnya perilaku. Motivasi, sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku terjadi karena suatu determinan tertentu, baik biologis maupun psikologis atau berasal dari lingkungan. Determinan ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu dalam tubuh yang disebut kebutuhan, kebutuhan menciptakan suatu keadaan tegang (*tention*) dan ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut (perilaku instrumental)

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* dan *ekstrinsik* seseorang. Berikut ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut :

- a. Motivasi *intrinsik* adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
- b. Motivasi *ekstrinsik* adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah (2013) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab
Mempunyai Tanggung Jawab individu yang besar terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja
Melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaik- baiknya
- c. Peluang untuk maju
Kemauan memperoleh upah yang adil cocok dengan pekerjaan
- d. Pengakuan atas kinerja
Kemauan memperoleh upah lebih besar dari biasanya
- e. Pekerjaan yang menantang
Kemauan buat belajar memahami pekerjaannya di bidangnya

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap-tiap ataupun tentang bagaimana seorang diharapkan bisa berperan serta

berperilaku cocok dengan tugas yang sudah dibebankan kepadanya dan kuantitas, mutu serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2014).

Fahmi (2017) Kinerja ialah hasil dari sesuatu proses yang mengacu serta diukur sepanjang periode waktu tertentu bersumber pada syarat ataupun kesepakatan yang sudah diresmikan lebih dahulu.

Mangkunegara (2013) mengatakan kalau kinerja pegawai ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya. Bangun (2012), menyebutkan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang.

Berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standart kerja, yakni tingkatan yang diharapkan sesuatu pekerjaan tententu buat sanggup dituntaskan serta diperbandingkan atas tujuan serta sasaran yang mau dicapai.

2. Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan Evaluasi Kinerja Menurut Ivancevich (2007), ada beberapa tujuan dalam mengevaluasi kinerja yaitu :

- a. Menyediakan dasar untuk alokasi penghargaan, termasuk kenaikan gaji, promosi, transfer, pemberhentian, dan sebagainya.
- b. Mengidentifikasi karyawan yang berpotensi tinggi.
- c. Memvalidasi efektivitas dari prosedur pemilihan karyawan.
- d. Mengevaluasi program pelatihan sebelumnya.
- e. Menstimulasi perbaikan kinerja.
- f. Mengembangkan cara untuk mengatasi hambatan dan penghambat kinerja.
- g. Mengidentifikasi kesempatan pengembangan dan pelatihan.

3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pasolong (2010), mengemukakan segi yang merubah kinerja karyawan selaku berikut.

- a. Keahlian didalam sesuatu bidang yang terbuju oleh bakat, serta kecerdasan yang penuh atensi
- b. Keinginan, ialah kesediaan buat menghasilkan tingkatan usaha yang besar untuk tujuan organisasi

- c. Tenaga, ialah sumber keahlian dari didalam diri seorang. Dengan ada tenaga, seorang sanggup merespon serta bereaksi pada apapun yang diperlukan, tanpa berfikir panjang ataupun atensi secara paham agar ketajaman mental dan konsentrasi didalam mengelola pekerjaan menjadi lebih besar.
- d. Teknologi, ialah pelaksanaan pengetahuan yang terdapat buat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Kompensasi, ialah objek yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan wajib paham supaya pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sanggup terencana dan berjalan efisien dan efektif
- f. Keamanan, ialah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada biasanya seorang mulai nyaman didalam melakukan pekerjaannya dapat mempengaruhi pada kinerjanya.

4. Dimensi Kinerja Karyawan

Ukuran kinerja bagi Wirawan (2009) merupakan unsur- unsur didalam pekerjaan yang perlihatkan kinerja seseorang karyawan ataupun orang. Secara universal, ukuran kerja dikelompokkan jadi 3 tipe.

- a. Hasil kerja. Hasil kerja merupakan keluaran kerja didalam bentuk benda serta jasa yang bisa dihitung serta diukur jumlah serta kualitasnya.
- b. Sikap kerja. Kala terletak ditempat kerjanya, seseorang karyawan memiliki 2 tabiat ialah tabiat spesial serta tabiat kerja. Sikap pribadi merupakan tabiat yang tidak terdapat hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan tabiat kerja merupakan tabiat karyawan yang terdapat hubungannya dengan karyawan.
- c. Watak individu yang terdapat hubungannya dengan pekerjaan, merupakan karakter spesial karyawan yang diperlukan didalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang dicapai (Robbins, 2016). Berikut adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas, kualitas kerja sanggup ditetapkan dengan tingkatan baik ataupun buruknya hasil kerja karyawan didalam merampungkan pekerjaan tercantum kemampuan serta keahlian karyawan didalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka.

- b. Kuantitas, ialah dimensi jumlah pekerjaan ataupun jumlah siklus tindakan yang dikerjakan oleh karyawan supaya kinerja karyawan sanggup dinyatakan dalam jumlah (unit/ siklus) tersebut
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkatan pekerjaan yang dituntaskan pada dikala yang ditunjukkan, yang diperhatikan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta juga mengoptimalkan dikala yang terdapat buat banyak aktivitas lain. Jadi tidak ikut serta didalam aktivitas yang lain yang ialah bagian dari kedudukan karyawan tersebut.
- d. Efektifitas, merupakan tingkatan konsumsi sumber energi organisasi (tenaga, duit, teknologi serta bahan baku) dimanfaatkan dengan obyek buat meningkatkan keuntungan dari masing-masing unit sumber energi yang digunakan. Kalau didalam pemanfaatan sumber energi baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang bertabiat teknologi, modal, data serta bahan baku yang ada di organisasi sanggup digunakan semaksimal bisa jadi oleh karyawan.
- e. Kemandirian, ialah tingkatan kemampuan seorang laksanakan tugas professional mereka tanpa dorongan, anjuran dari pengawas. Maksudnya karyawan yang mandiri, ialah karyawan kala mengerjakan pekerjaannya tidak wajib diawasi serta bisa laksanakan pekerjaannya sendiri guna kerjanya tanpa menghendaki dorongan, anjuran dari orang lain ataupun pengawas.

E. Keterkaitan Antar Variabel

1. Keterkaitan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dikatakan efisien apabila karyawan dapat sangat menolong dalam bisnis, baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kemajuan industri. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang kurang baik hendak membuat karyawan mempunyai performa yang menyusut serta waktu pencapaian tugas yang sudah diberikan bisa berjalan tidak cocok dengan sasaran yang diberikan sehingga perihal hasil sistem kerja yang diterapkan jadi tidak efisien serta efesien, kebalikannya Pengembangan Sumber daya Manusia yang baik yang hendak memberikan akibat yang baik terhadap diri sendiri serta industri dan karyawan mendapatkan kepuasan atas pencapaian kerjanya serta industri pula mendapatkan tujuan industri yang mau dicapainya.

Bersumber pada sebagian riset ialah Andi Wulandari (2021), Deseprius (2018) serta Dini (2022) melaporkan kalau Pengembangan Sumber Daya Manusia mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Rendahnya Motivasi Kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah, Kinerja yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya terbentuknya Motivasi yang Tinggi maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Bersumber beberapa penelitian, yaitu Andi Kafrawi (2018), Hendri dan Roy Setiawan (2017), Olivia Theodora (2015) mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Andi Wulandari Harnum 2021	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Ciputat Timur)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), Kinerja Guru (Y)	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru

2	Bayu Krisdianto, Nurhajati 2017	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X□), Motivasi (X□), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata kota Batu
3	Arif Gunawan 2020	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi	Pelatihan (X□), Pengembangan (X□), Motivasi Kerja (X□), Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan, Pengembangan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Rawat inap Rumah sakit umum daerah kabupaten Kuantan Singingi
4	Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, Yantje Uhing. 2018	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado	Pengembangan Karir (X□), Pelatihan (X□), Motivasi (X□), Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan, Pengembangan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado

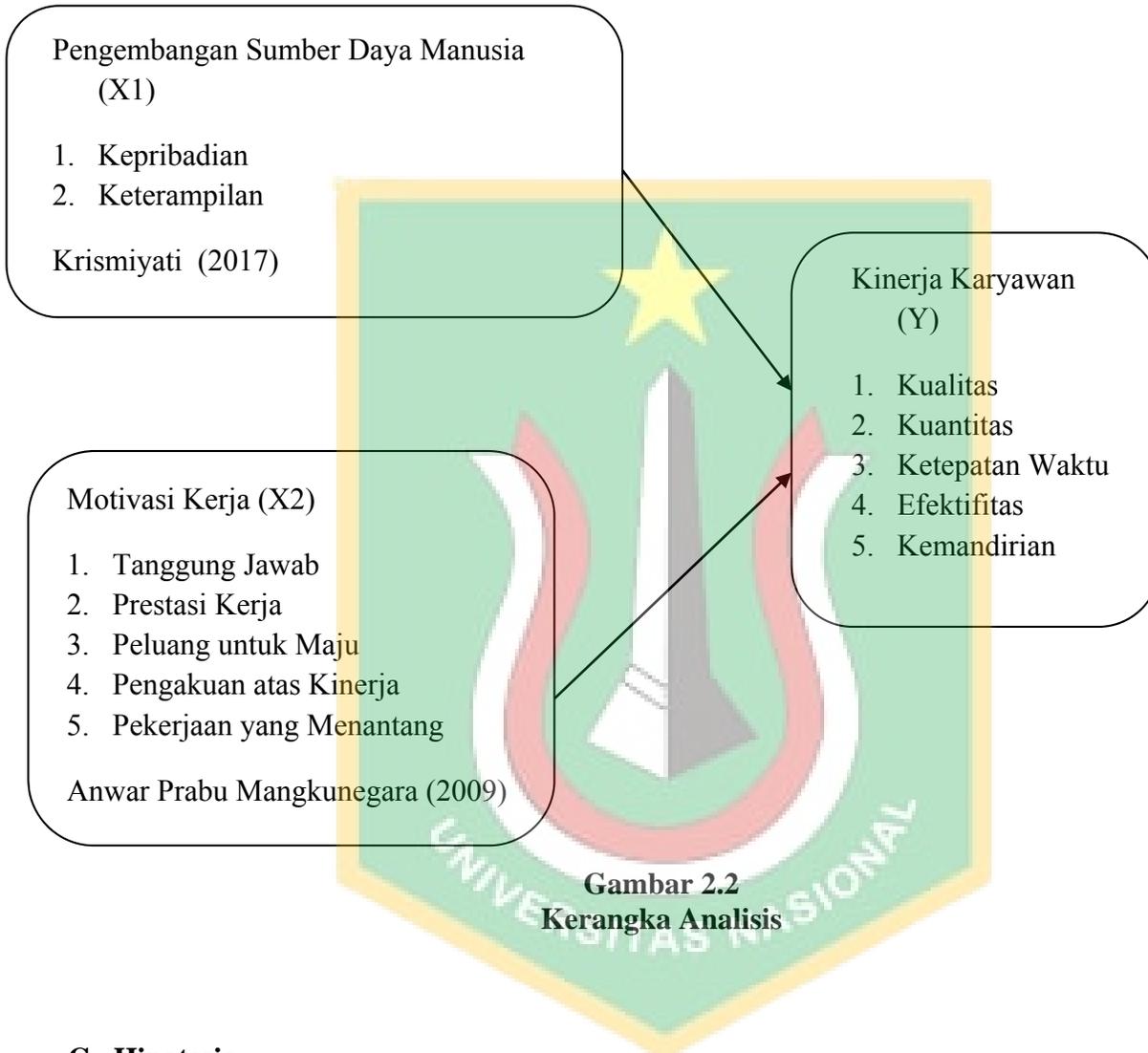
5	Deri Ardiansyah 2017	Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu	Pengembangan Karyawan (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
6	Desi Permata sari, Yeki Candra, 2020	Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan	Pengembangan Karir (X ₁), Self Efficacy (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir, Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Karyawan.
7	Nandar Yusuf Bahtiar 2020	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Kinerja Perawat (Y)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat di RSUD Syekh Yusuf kabupaten Gowa
8	Enjang Mya Afiyanti 2018	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta	Pengembangan Karir (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Disiplin Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri

				cabang Surakarta
9	Teti Rohayati 2019	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Reindo	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Reindo
10	Mayank Aprillia Ramayanti, Syarifuddin 2021	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan umum Bulog Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum)	Motivasi (X ₁), Pengembangan Karyawan (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan Pengembangan Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan perusahaan umum Bulog Pusat Jakarta

Sumber: Data Sudah Diolah Oleh Peneliti (2022)

F. Kerangka Analisis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka analisis dalam penelitian ini, Gambar 2.2. menunjukkan kerangka analisis pada penelitian ini:



G. Hipotesis

Berdasarkan metodologi penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Food and Beverage pada PT. Tri Agung Nusantara
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Food and Beverage PT.Tri Agung Nusantara