

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

Menurut etimologi sumber daya manusia berasal dari dua kata sumber daya: "Sumber" berasal dari bahasa Arab "şūbūr" yang berarti "asal" atau "tempat datang", sedangkan "dana" atau "daya" merujuk pada kekuatan atau kapasitas. Dalam konteks ini, "sumber daya" berarti kekuatan atau kapasitas yang tersedia untuk digunakan, terutama dalam konteks ekonomi dan produksi dan Manusia: Kata "manusia" berasal dari bahasa sanskerta "manuṣya" yang berarti manusia atau individu. Ini merujuk pada makhluk hidup yang memiliki kemampuan berpikir dan berperasaan. Jadi, jika digabungkan, "Sumber Daya Manusia" secara harfiah berarti kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh manusia sebagai individu atau kelompok untuk melakukan berbagai kegiatan atau pekerjaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang umum digunakan dalam berbagai bidang, terutama dalam manajemen dan ekonomi. Didalam terminologi sumber daya manusia merujuk pada kumpulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan potensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau masyarakat.

Menurut (Irma Yuliani, 2023:3) sumber daya manusia adalah suatu proses perekrutan seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dan Masyarakat terpadu. Tujuan manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Menurut (Sofyan Tsauri, 2013:2) sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Zulkifli Rusby, 2017:2) sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu seni dan ilmu yang mengatur anggota perusahaan dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki serta menerapkan fungsi-fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1.1 Indikator Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa indikator di dalam sumber daya manusia, menurut (Irma Yuliani, 2023:59) indikator sumber daya manusia yang harus dipenuhi dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, tujuan perusahaan dapat dilihat dari produk yang dihasilkan dan kualitas kerja karyawannya.

#### **2. Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya tanggung jawab maka, segala beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan lebih baik hasilnya. Tanggung jawab juga dapat diartikan sebagai kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu tugas atau perbuatan yang diemban.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan aktivitas yang berhasil diselesaikan pada awal waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan cara karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu merupakan faktor penting dalam penyajian informasi yang relevan, sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsyafan mematuhi terhadap perintah-perintah atau larangan yang ada terhadap sesuatu hal, karena mengerti betul-betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Kedisiplinan juga merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

### 5. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan tanpa perlu dipandu secara khusus. Dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang

dan mampu ambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.

#### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Irma Yuliani, 2023:18) terdapat empat macam tujuan manajemen sumber daya manusia yang tersebut dibawah ini:

##### **1. Tujuan Organisasional**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi atau perusahaan. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Tujuan Fungsional**

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan perusahaan.

### 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespons terhadap kebutuhankebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalu tindakan meminimisasi dampak negatif terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan atau organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

### 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapain tujuannya, minimal tujuan -tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan perusahaan.

Menurut (Adih Supriadi, 2022:12) tujuan sumber daya manusia adalah

1. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem

insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.

2. 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.
3. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
4. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
5. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan
6. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-orang yang mengelola

organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

### **2.1.2 Komunikasi Organisasi**

Menurut etimologi Komunikasi berasal dari bahasa Latin "*communicare*" yang berarti "membagi" atau "berbagi". Hal ini menunjukkan bahwa inti dari komunikasi adalah berbagi informasi atau pesan antara dua pihak atau lebih dan Organisasi berasal dari kata "*organon*" dalam bahasa Yunani yang berarti "alat" atau "instrumen", dan dalam konteks modern, merujuk pada sekelompok orang yang terstruktur dan diatur untuk mencapai tujuan tertentu. Dari perspektif etimologi ini, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai proses berbagi informasi yang terstruktur dalam sebuah entitas yang memiliki tujuan bersama.

Secara terminologi komunikasi organisasi mengacu pada proses pertukaran informasi, ide, dan pesan yang terjadi dalam konteks organisasi. Ini mencakup interaksi antara individu-individu atau kelompok dalam organisasi dengan tujuan mencapai keselarasan, produktivitas, dan pemahaman bersama. Komunikasi ini bisa bersifat formal (seperti rapat, laporan, memo) atau informal (seperti percakapan antar rekan kerja). Komunikasi organisasi juga melibatkan komunikasi vertikal (atasan ke bawahan atau



sebaliknya) dan horizontal (antar sesama anggota dengan kedudukan setara).

Menurut (Imanuddin Hasbi, 2021:64) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi/pesan dalam perusahaan/organisasi yang kompleks. Komunikasi yang efektif adalah pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan. Komponen utama yang penting dalam komunikasi organisasi memperhatikan:

- a. Bahasa dan kata-kata yang mudah dipahami
- b. Pilihan waktu yang tepat untuk menyampaikan pesan
- c. Mengikuti etika dan norma yang berlaku
- d. Bersikap sopan dan santun
- e. Dimana komunikasi dilakukan
- f. Kepada siapa komunikannya

Menurut (Sukarman Purba, 2022:175) komunikasi organisasi adalah sebagai petunjuk dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut (Juni Wati, 2022:71) komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah bentuk pertukaran pesan antara unit-unit dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri

dari unit-unit komunikasi yang saling berhubungan dalam struktur dan beroperasi dalam lingkungan tertentu.

#### **2.1.2.1 Indikator Komunikasi Organisasi**

Terdapat beberapa indikator di dalam komunikasi organisasi, menurut (Sukarman Purba, 2022:65) indikator komunikasi yang ada di dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pemahaman**

Pemahaman merupakan kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Pemahaman juga merupakan tingkat pengetahuan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan tentang tugas yang diberikan kepadanya.

##### **2. Kesenangan**

Kesenangan merupakan apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

### 3. Pengaruh Pada Sikap

Pengaruh pada sikap merupakan komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran.

### 4. Hubungan yang Baik

Hubungan yang baik merupakan proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

### 5. Tindakan

Tindakan merupakan kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan. Dengan adanya tindakan yang tepat, maka pesan yang didapatkan akan lebih mudah diuraikan dalam kegiatan di perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Komunikasi Organisasi**

Menurut (Puput Purnama, 2018:47) tujuan komunikasi organisasi adalah untuk mengadakan perubahan dan untuk mempengaruhi tindakan ke arah kesejahteraan perusahaan. Sementara itu fungsi komunikasi organisasi antara lain:

1. Menghubungkan semua unsur yang melakukan relasi pada semua lapisan, sehingga menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antar sesama.
2. Semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang-bidang yang dibawah, sehingga berlangsung pengendalian operasional secara efisien.
3. Meningkatkan cara tanggung jawab semua anggota dan melibatkan mereka dalam kepentingan organisasi atau perusahaan.
4. Memunculkan saling pengertian dan saling menghargai tugas masing-masing, sehingga meningkatkan rasa kesatuan dan pemantapan semangat.

Menurut (Arfianti Wijaya, 2023:10) tujuan komunikasi organisasi adalah memastikan pemahaman bersama antar anggota organisasi, mengembangkan hubungan baik, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mendorong inovasi dan kreativitas, menyatakan pandangan,

pikiran dan pendapat, serta berbagi informasi. Sedangkan fungsi komunikasi organisasi yaitu untuk menciptakan informasi terkini tentang sebagian atau keseluruhan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk membuat para anggota atau karyawan mempunyai kemampuan dalam menangani atau mengambil keputusan - keputusan pada suasana ambigu dan tidak pasti.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli diatas, tujuan dan fungsi komunikasi organisasi adalah untuk mempermudah pertukaran informasi antar karyawan, baik informasi yang bersifat formal atau informal yang diharapkan dapat membuat seluruh anggota atau karyawan dapat menyelesaikan tugas nya dengan tepat melalui penyampain informasi yang tepat.

### **2.1.3 Manajemen Kinerja**

Menurut etimologi Manajemen berasal dari bahasa Latin "*manus*" yang berarti "tangan", dan dari bahasa Prancis Kuno "*mesnagement*", yang berarti "seni mengendalikan" atau "mengatur". Dalam konteks modern, manajemen berarti proses mengarahkan atau mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu dan kinerja berasal dari kata "*performare*" dalam bahasa latin, yang berarti "melaksanakan" atau "mewujudkan". Kinerja mengacu pada hasil atau output dari suatu aktivitas atau tindakan.

Dengan demikian, secara etimologis, manajemen kinerja adalah seni mengendalikan atau mengelola tindakan atau pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan dalam sebuah organisasi.

Secara terminologi manajemen kinerja adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup serangkaian aktivitas seperti menetapkan tujuan, memberikan umpan balik, melakukan evaluasi, dan memberikan pelatihan atau bimbingan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dengan menyelaraskan kinerja karyawan dengan sasaran strategis organisasi.

Menurut (Candra Wijaya, 2022:2) manajemen kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan pemahaman secara bersama mengenai apa yang harus dicapai dalam suatu organisasi dan bagaimana hal itu harus dapat tercapai serta bagaimana mengatur orang dengan menggunakan cara yang tepat sehingga dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut (Meithiana Indrasari, 2017:50) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan

pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut (Muhammad Rifaldi, 2021:1) manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

#### **2.1.3.1 Indikator Manajemen Kinerja**

Terdapat beberapa indikator di dalam manajemen kinerja, menurut (Candra Wijaya, 2022:87) kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu yang memiliki beberapa indikator, yaitu:

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga merupakan informasi yang disajikan tersebut bertepatan pada saat informasi



tersebut dibutuhkan, sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi) dimaksimalkan. Keefektivitasan yang terdapat dalam perusahaan dapat menguntungkan dalam segi sumber daya yang ada.

#### 5. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu. Komitmen kerja juga bisa diartikan sebagai tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel. 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Agustini (2023)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Komunikasi	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel

		Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kepulauan Selayar	Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)		pengembangan SDM dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Lukman (2022)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Ni Luh Komang Sri Wahyuni (2023)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta	Komunikasi Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta Unstandardized sebesar 0,322 dan bernilai positif, hasil uji koefisien determinasi sebesar 9,5% dan hasil Uji Simultan menunjukan hasil yang signifikan.
4.	Irwan Noor (2021)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1),	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas

		Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BKP SDM Kota Balikpapan	Komunikasi Organisasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)		sumber daya manusia (X1) dan komunikasi organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) BKP SDM Kota Balikpapan
5.	Annisa Nur Islami	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia	Komunikasi Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Resky Sofyan (2020)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Sunargo (2023)	Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Hanung Rifqi Kurniawan	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1),	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas

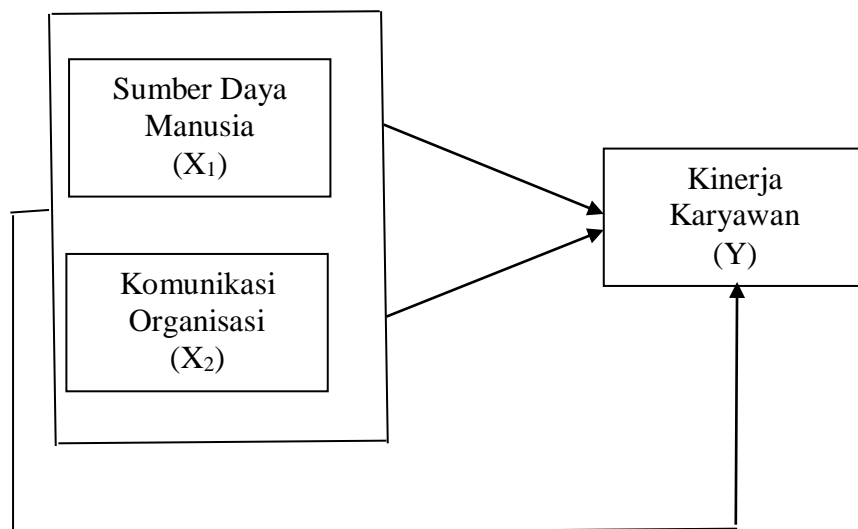
	(2018)	Kinerja Karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten	Kinerja Karyawan (Y)		sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Ziyaulkhaq Adi Prastyo (2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rumpun Sari Medini	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan beberapa indikator disebutkan bahwa variabel pengembangan SDM dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Irawati (2022)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota	Komunikasi Organisasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel komunikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai
11	Rijali Malik (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada	Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

12	Elwina Maspupa Riski (2021)	Pengaruh Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan	Kompetensi SDM ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel kompetensi SDM dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
----	-----------------------------	---	--	-------------------------	---

Sumber: Data Diolah

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan suatu alat untuk melihat hubungan antar variabel agar mempermudah membuat rumusan hipotesis. Dimana di dalamnya terdapat (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan dengan berbagai faktor lainnya.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Penelitian, 2021

## 1. Hubungan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, hal ini karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi perusahaan yang lainnya termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Malayu Hasibuan, 2018:10). Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia dapat dikatakan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya SDM yang baik akan berdampak langsung dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lukman, 2022) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi”. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyiratkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan pelayanan kinerja pegawai di BPJS ketenagakerjaan kota jambi. Hal yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rita Widjaja, 2019) dengan judul “Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan). Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itu dengan pengembangan karyawan yang baik, kinerja karyawan juga akan meningkat dalam perusahaan.

## 2. Hubungan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi organisasi adalah suatu dinamika yang tak terpisahkan dari kehidupan suatu entitas kerja (Prenada Media, 2016). Komunikasi penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena komunikasi adalah alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ni Luh Komang Sri Wahyuni, 2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta”. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Kuta. Komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja dan kinerja. Hal yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Desy Ernika, 2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi organisasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan

adanya komunikasi organisasi dan motivasi yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Hubungan Sumber Daya Manusia Dan Komunkasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dan tindakan karyawan di tempat kerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam hal pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan (Ma'ruf Abdullah, 2014:9). Hasil yang diinginkan dari pelaku adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Secara keseluruhan, penilaian kinerja mencakup karakteristik kualitatif dan kuantitatif dari kemampuan seseorang untuk melaksanakan selama masa kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan Noor *et al.*, 2021) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi”. Menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan komunikasi organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Balikpapan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Leony Hoki, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki”. Menunjukkan bahwa



terdapat hubungan yang efektif antara kompetensi SDM dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_{01}: \beta_1 = 0$ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya manusia ( $X_1$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  
 $H_{a1}: \beta_1 \neq 0$ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya manusia ( $X_1$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2.  $H_{02}: \beta_2 \neq 0$ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  
 $H_{a2}: \beta_2 = 0$ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
3.  $H_{03}: \beta_1, \beta_2 \neq 0$ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya manusia ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).  
 $H_{a3}: \beta_1, \beta_2 = 0$ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel sumber daya manusia ( $X_1$ ), komunikasi organisasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).