

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Manajemen

Kata "manajemen" menurut Hasibuan berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola. Dalam konteks yang lebih luas, manajemen dapat dipahami sebagai ilmu dan seni dalam mengatur, mengelola, serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Efektivitas di sini merujuk pada pencapaian tujuan dengan tepat, sedangkan efisiensi mengarah pada penggunaan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengurangi kualitas hasil.¹⁹

Secara khusus, istilah manajemen juga merujuk pada pemimpin dan proses kepemimpinan, yaitu individu atau sekelompok orang yang menjalankan fungsi-fungsi utama dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta mengawasi aktivitas organisasi. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa setiap elemen organisasi bekerja secara sinergis demi mencapai sasaran bersama.²⁰

Menurut G.R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari beberapa fungsi inti, yaitu perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling). Keempat fungsi ini saling berkaitan dan harus dijalankan secara

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Bumi Aksara, Jakarta 2016).1

²⁰ Muslichah Erma. "*Pengantar Manajemen*". (Banyumas; Cv. Pena Pesada, 2020) 1.

berkesinambungan agar organisasi dapat beroperasi secara optimal dan mampu menghadapi tantangan dalam lingkungan yang dinamis.²¹

B. Teori Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia menurut Umer Chapra, memainkan peran penting dalam memastikan alokasi sumber daya yang efisien serta distribusi yang adil dalam perekonomian. Setiap individu dapat termotivasi untuk bekerja dengan tekun, mengedepankan efisiensi, serta menjunjung tinggi integritas dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selain itu, manusia sebagai pelaku ekonomi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dengan mengembangkan keterampilan yang memadai, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan nonformal. Akses terhadap sumber daya keuangan yang memadai turut mendukung individu dalam mengoptimalkan potensinya, menciptakan inovasi, serta berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat secara luas.²²

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena memiliki kecerdasan, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta energi yang mendukung produktivitas dan inovasi. Selain itu, kemampuan berkarya yang mencakup rasio, rasa, dan karsa menjadikan sumber daya manusia tidak hanya sekadar faktor produksi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajerial, sumber daya manusia diartikan

²¹ Malayu S.P Hasibuan. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Bumi Aksara, Jakarta 2016).3

²² Umer Chapra. *The Future Of Economies*. (Kube Publishing Ltd; 2016).

sebagai kekuatan yang berasal dari individu-individu yang dapat dikembangkan, dimotivasi, dan dioptimalkan untuk meningkatkan efektivitas serta daya saing organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.²³

2. Indikator Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler, terdapat tiga indikator utama dalam pengukuran sumber daya Manusia yaitu:²⁴

- a. *Aktivitas SDM (HR Activities)*, yang mengukur berbagai aktivitas yang dilakukan oleh departemen SDM, seperti jumlah rekrutmen dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan, tingkat partisipasi karyawan dalam pelatihan, jumlah evaluasi kinerja, serta kepatuhan terhadap kebijakan ketenagakerjaan.
- b. *Perilaku Karyawan yang Dihasilkan (Employee Behaviors)*, yang berfokus pada perubahan perilaku karyawan sebagai hasil dari kebijakan SDM. Hal ini mencakup tingkat produktivitas dan efisiensi kerja, kualitas layanan pelanggan, tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan, serta kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan teknologi baru.
- c. *Hasil Strategis dan Kinerja Perusahaan (Strategic Outcomes and Organizational Performance)*, yang mengukur dampak strategi SDM terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Beberapa aspek yang dinilai meliputi kepuasan pelanggan, profitabilitas

²³ Andriani. *Manajemen Sumber Daya Insani*. (Kediri; IAIN Kediri Press, 2022). 3

²⁴ Gary Dessler. *Human Resource Management*. (Boston, Pearson Education, 2017). 77-80

perusahaan, tingkat retensi karyawan dan pengurangan turnover, inovasi dan daya saing, serta kepatuhan terhadap regulasi industri. Ketiga indikator ini membantu organisasi dalam menilai efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mendukung tujuan bisnis secara keseluruhan.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola tenaga kerja secara optimal sehingga tercipta satu kelompok sumber daya manusia yang saling menguntungkan. Secara esensial, fungsi MSDM memengaruhi seluruh aspek operasional dalam perusahaan. Adapun peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.²⁵

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia menurut Mondy, Noe, dan Premeaux adalah proses pengkajian dan penelaahan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan persyaratan keahlian yang telah ditentukan dan tersedia pada saat diperlukan.

b. Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan

Proses ini adalah kegiatan pengisian formasi yaitu merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar juga penempatan formasi

²⁵ Adih Supriadi. Ani Kusumaningsih dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surakarta, TAHTA MEDIA GROUP, 2022) 7.

c. Pengupahan Tunjangan

Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya. Tunjangan ialah berupa tambahan penghargaan finansial selain gaji pokok (gapok) termasuk tunjangan cuti, biaya sakit, tunjangan hari raya (THR) serta asuransi kesehatan.

d. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir

Penilaian kinerja terhadap karyawan atau pegawai ini untuk menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas kinerjanya sehingga bisa digunakan untuk acuan pengembangan karir.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Proses ini artinya, bidang sumber daya manusia dapat memberikan pelatihan, kursus, workshop serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan atau pegawai.

f. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada perancangan, penerapan, penyusunan strategi manajemen keselamatan serta kesehatan kerja untuk motivasi karyawan atau pegawai.

g. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja

Perusahaan harus mampu membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dan efisien dapat diimplementasikan.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut G.R. Terry fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum, yaitu:²⁶

- a. *Planning*/perencanaan (human resources planning) dalam konteks manajemen sumber daya manusia (human resources planning) adalah suatu proses sistematis dalam merancang kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien, agar sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Perencanaan ini mencakup penentuan jumlah, jenis, serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional dan pencapaian visi organisasi. Perencanaan yang baik akan meminimalkan risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja serta memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh individu yang tepat.
- b. *Organizing*/pengorganisasian adalah aktivitas yang bertujuan untuk mengatur dan menyusun struktur organisasi serta sumber daya manusia di dalamnya. Proses ini mencakup pembagian kerja secara jelas, penetapan hubungan kerja antarbagian, pelimpahan wewenang, integrasi tugas, serta koordinasi yang efektif dalam kerangka bagan organisasi. Dengan pengorganisasian yang baik, setiap karyawan akan memahami peran, tanggung jawab, dan posisi mereka dalam organisasi, sehingga tercipta sinergi kerja yang harmonis.
- c. *Actuating*/pengarahan adalah tindakan untuk memotivasi, membimbing, serta mengarahkan seluruh karyawan agar bersedia

²⁶ Ibid. 7

bekerja secara sukarela, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup kegiatan komunikasi, pemberian motivasi, pelatihan, serta kepemimpinan yang inspiratif agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Pengarahan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas tenaga kerja.

- d. *Controlling*/pengawasan adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Proses ini meliputi pemantauan dan evaluasi terhadap aktivitas karyawan untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi ini melibatkan pengukuran kinerja, penilaian hasil kerja, pemberian umpan balik, serta pengambilan tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Dengan adanya pengawasan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa tujuan dapat dicapai secara optimal, serta disiplin kerja dan kepatuhan terhadap aturan tetap terjaga.²⁷

5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan memiliki tujuan manajemen sumber daya manusia yang beragam. Tujuan utama MSDM adalah meningkatkan peran dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada individu yang mengelola organisasi tersebut.

²⁷ Ibid. 21-22

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan masukan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan terkait sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan menjalankan tanggung jawabnya secara legal. Secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut:²⁸

- 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.
- e. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.

²⁸ Adih Supriadi, Ani Kusumaningsih dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surakarta, TAHTA MEDIA GROUP, 2022) 10.

- f. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

C. Teori Loyalitas Karyawan

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas didefinisikan sebagai kepatuhan atau kesetiaan seseorang. Dalam konteks pekerjaan, loyalitas mengacu pada sejauh mana karyawan bersedia mendukung dan berkontribusi demi keberhasilan perusahaan. Loyalitas ini mencerminkan kesiapan karyawan untuk berkomitmen, mendukung, dan memberikan usaha maksimal demi keberlanjutan perusahaan. Secara keseluruhan, loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang mencerminkan dedikasi, kepercayaan, dan dukungan aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bekerja.²⁹

Loyalitas karyawan menurut Umer Chapra dapat diartikan sebagai bentuk komitmen yang mendalam terhadap organisasi, yang tidak hanya didasarkan pada hubungan kerja semata, tetapi juga berlandaskan pada prinsip-prinsip amanah (kepercayaan), keadilan, dan tanggung jawab sosial. Dalam perspektif ini, loyalitas bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan perusahaan, melainkan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika dalam bekerja. Dengan adanya rasa kepercayaan antara karyawan dan perusahaan, serta penerapan keadilan dalam berbagai aspek

²⁹ Kristin Juwita, Umi Khalimah. *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II*. (Malang; CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021) 10.

manajerial, loyalitas karyawan dapat tumbuh secara berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.³⁰

2. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap perusahaan, tetapi juga kontribusi aktif untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Dalam Al-Qur'an, prinsip kerja yang loyal dan penuh tanggung jawab dapat dilihat dari ayat berikut: QS. Al-Baqarah (2): 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” Ayat ini mengajarkan bahwa setiap pekerjaan adalah amanah yang harus dijalankan dengan sepenuh hati sesuai kemampuan, sehingga loyalitas karyawan dalam Islam melibatkan upaya maksimal untuk memenuhi tugas yang diberikan.³¹

Menurut Umer Chapra seorang tokoh islam, loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya:³²

- a. Motivasi, menjadi faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja dengan dedikasi, namun harus diimbangi antara kepentingan pribadi dan sosial agar tetap selaras dengan tujuan perusahaan.

³⁰ Umer Chapra. *The Future Of Economies*. (Kube Publishing Ltd; 2016).

³¹ Ibid.

³² Ibid.

- b. Keadilan sosial ekonomi, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kebijakan ekonomi yang adil, seperti pemerataan kesempatan dan kesejahteraan bagi karyawan, dapat meningkatkan produktivitas serta memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.
- c. Reformasi ketenagakerjaan, langkah strategis untuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan baik, mendapatkan upah yang layak, jaminan kerja, serta manfaat tambahan seperti skema bagi hasil (profit sharing). Perlakuan yang adil dan kesejahteraan yang terjamin akan membuat karyawan merasa dihargai dan semakin loyal terhadap perusahaan.
- d. Nilai moral, berperan dalam memperkuat loyalitas kerja. Ketika nilai-nilai moral tertanam dalam lingkungan kerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab, bekerja dengan integritas, serta mengutamakan kepentingan bersama.
- e. Kemampuan, pendidikan, dan pelatihan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan akses pendidikan yang baik akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya serta memiliki rasa keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, pendidikan yang berkualitas juga membantu meningkatkan profesionalisme dan kesadaran moral di tempat kerja, sehingga menciptakan lingkungan yang positif dan produktif.

Setiap indikator tersebut memiliki pengaruh tersendiri terhadap keberlangsungan perusahaan. Jika karyawan memiliki karakteristik yang

sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, maka strategi retensi karyawan dapat diterapkan dengan lebih efektif.