

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Praktik Sumber Daya Manusia

Praktik Sumber Daya Manusia dalam penelitian lain dikatakan bahwa mampu memberikan keunggulan dan kemampuan dalam meningkatkan potensi dan kinerja karyawan didalam perusahaan Chadwick (2010) dalam Otoo (2024). Praktik sumber daya manusia secara otomatis memberikan peningkatan pada karyawan dalam perusahaan menjadi lebih fleksibel dalam pengaturan kerja, memberikan efektivitas yang baik - baik karyawan atau perusahaan, memperbaiki sikap karyawan dan meningkatkan produktivitas melalui penilaian - penilaian (Gahlawat & Kundu, 2019). Dalam penelitian lain mengatakan hasil dari praktik sumber daya manusia ini bisa memberikan peningkatan pada keunggulan kompetitif organisasi dan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk memiliki sikap positif antar karyawan dalam perusahaan (Otoo, 2024). Pada dasarnya praktik sumber daya manusia di definisikan sebagai prosedur yang digunakan sebagai pengelolaan sumber daya manusia melalui berbagai dorongan seperti interaksi sosial, dan pengembangan bakat yang membantu dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan menciptakan pengetahuan organisasi (Cooke et al., 2020; Liu et al., 2020). Praktik sumber daya manusia memberikan peningkatan kinerja perusahaan dengan memberikan promosi kreativitas karyawan dan kepuasan karyawan melalui *Career Planning*, *Self-Managed Team*, dan *Employee Performance* (Otoo, 2024).

a) *Career Planning*

Pengembangan karier memberikan peningkatan pada efektivitas individu, kelompok, dan organisasi yang menjadikan pengembangan karier sebagai prioritas utama untuk perusahaan dalam mempertahankan pertumbuhan yang stabil dan berkelanjutan (McGraw, 2014) dalam Otoo (2024). Dalam penelitian lain *Career Planning* sendiri mampu memberikan dampak yang positif untuk individu di dalam perusahaan (Samuel et al., 2020).

b) *Self-Managed Team*

Self-Managed Team menunjukkan adanya sikap positif antar individu dalam perusahaan dan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan (McGraw, 2014) dalam Otoo (2024). *Self-Managed Team* cenderung memiliki banyak keterampilan yang mampu untuk penyelesaian pekerjaan di dalam perusahaan (Davis et al., 2004). Menurut penelitian lain *Self-Managed Team* di dalam perusahaan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh baik terhadap *Employee Performance* (Lemmetty & Collin, 2020).

c) *Performance Management*

Employee Performance memberikan dampak positif pada kinerja dan produktivitas individu melalui penggabungan umpan balik kepada karyawan penetapan tujuan dan insentif (Denisi & Murphy, 2017). Dalam penelitian lainnya, *Performance Management* memiliki tujuan tersendiri yaitu, menjalankan aktivitas perusahaan secara efektif dan mampu membantu mengevaluasi setiap individu (Bracci et al., 2024).

2.1.2. *Employee Performance*

Employee Performance didefinisikan sebagai hasil atau output karyawan di dalam perusahaan selama mereka melakukan dan menyelesaikan kewajiban - kewajiban yang diberikan kepada mereka dari perusahaan. Kinerja juga memberikan gambaran kepada citra perusahaan karena dianggap sebagai hasil akhir dari karyawan atau perusahaan sendiri (Omar et al., 2022; Ratnasari et al., 2019). Dalam kinerja ada faktor yang bisa memberikan peningkatan efektivitas, produktivitas, dan sikap karyawan melalui pengembangan karier, sistem insentif, dan penilaian kinerja (Ratnasari et al., 2019). *Employee Performance* yang baik dan maksimal biasanya terbukti ada ketika pimpinan perusahaan memberikan karyawannya sistem insentif yang baik dan gaji yang sesuai (Hermina & Yosepha, 2019), penelitian lain juga memberikan bukti positif bahwa *Employee Performance* meningkat ketika mereka mendapatkan *Employee Performance* yang baik dan pas (Ritonga et al., 2020). Dalam (Otoo, 2024) melalui berbagai jurnal yang di amati, mengatakan bahwa perencanaan kerja, efisiensi kerja, upaya, dan kreativitas serta inovasi memberikan nilai kepada perusahaan dan karyawan. Dalam penelitian lain di artikel Otoo (2024) mengatakan bahwa efisiensi dari setiap pekerja di dalam perusahaan bisa menentukan efektivitasnya (Veth et al., 2019).

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, diberikan tambahan wawasan dari penelitian penelitian terhadulu yang memiliki kesamaan variabel yang sedang diteliti pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang ditambahkan yaitu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>"The mediating role of employee performance between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness."</i> (Otoo, 2024)	praktik Sumber Daya Manusia, <i>Employee performance</i> , <i>Organizational effectiveness</i> , <i>employee performance</i> , <i>career planing</i> (Berkontribusi pada variabel <i>Career Planning</i>)	kauntitatif	<i>Career planning</i> memiliki pengaruh positif dengan <i>Employee Performance</i> , <i>Self-Managed Team</i> pengaruh negatif dengan <i>Employee Performance</i> , kinerja manajemen memiliki pengaruh negatif dengan <i>Employee Performance</i> , <i>Employee Performance</i> memiliki pengaruh positif dengan efektivitas organisasi, <i>Employee Performance</i> memiliki pengaruh positif dengan efektivitas organisasi dan praktik sumber daya manusia.
	<i>"Self – managing organizations: Exploring the limits</i>	<i>Self – manage team</i> (Berkontribusi pada variabel	Artikel review	Organisasi yang di kelola sendiri sering memberikan peningkatan

	<i>of less - hierarchical organizing."</i> (Lee & Edmondson, 2017)	<i>Self – Managed Team)</i>		responsivitas organisasi dan meningkatkan pengalaman karyawan di tempat kerja.
	<i>"Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities."</i> (Kraimer et al., 2011)	<i>Career opportunities</i> (Berkontribusi pada variabel <i>Employee Performance</i>)	Kuantitatif	Ketika karyawan dalam perusahaan melihat banyak peluang karier yang menarik, menjadikan <i>Employee Performance</i> lebih tinggi dan turnover rendah.
	<i>"Performance Management: A Scoping review of the literature and an agenda for future research."</i> (Brown et al., 2019)	<i>Performance Management</i> (Berkontribusi pada variabel <i>Performance Management</i>)	Literatur review	Elemen <i>Employee Performance</i> lebih luas seperti menyelaraskan tujuan strategi individu dan tim, jangka panjang, umpan balik serta memberikan peluang penelitian yang baik kepada akademisi HRD mengenai pengembangan karier dan pembelajaran.
	<i>"A Preliminary study of factors influencing on employee performance."</i> (Omar et al., 2022)	<i>Employee Performance</i> , tekanan waktu, kurang motivasi, dan beban kerja (Berkontribusi pada variabel <i>Employee Performance</i>)	Kuantitatif, cross-sectional	Tekanan waktu, motivasi, dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap <i>Employee Performance</i> .
	<i>"Why doesn't performance management perform?."</i>	Sebuah proses yang dipuji, dikritik, diperdebatkan,	Pendekatan induktif, Kualitatif	<i>Employee Performance</i> memerlukan transparansi,

	(Cunha et al., 2018)	ideologi budaya faktor internal, dan ideologi budaya faktor kontekstual eksternal (Berkontribusi pada variabel <i>Performance Management</i>)		sebagai ideologi yang melekat yang harus dianggap sah secara luas.
--	----------------------	--	--	--

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. *Career Planning*

Dalam penelitian lain, *Career Planning* memberikan peningkatan pada produktivitas karyawan dan efektivitas dalam perusahaan (Kraimer et al., 2011) dalam Otoo (2024). *Career Planning* yang di susun dengan baik memungkinkan perusahaan bisa memanfaatkan bakat dari karyawan mereka dengan menyelaraskan kemampuan, keahlian, dan pengalaman dengan kebutuhan dan tujuan dari perusahaan (Gitura Mugaa et al., 2018). Dalam penelitian lainnya mengatakan bahwa *Career Planning* yang diberikan oleh perusahaan berdampak positif dan mampu berkontribusi dalam mengevaluasi individu dalam perusahaan dan meningkatkan keterampilan individu dalam perusahaan (Ghosh et al., 2019; Kraimer et al., 2011) dalam Otoo (2024).

H1. *Career Planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

2.3.2. *Self-Managed Team*

Hasil dari artikel lain yang meneliti mengenai *Self-Managed Team* ini menunjukkan bahwa adanya motivasi karyawan dalam tim tersebut, dan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Lee & Edmondson, 2017), pada penelitian lain mengatakan bahwa *Self-Managed Team* ini adalah strategi yang pas dan efektif untuk memanfaatkan kemampuan dan pengalaman individu, dikarenakan adanya fleksibilitas, insentif motivasi, dan lingkungan yang dinamis (Weerheim et al., 2019). Pengelolaan tim mandiri juga mampu meningkatkan keputusan untuk manajemen proyek, pemecahan masalah, manajemen konflik, dan pengembangan keterampilan (Magpili & Pazos, 2018). Penelitian lainnya juga memiliki hasil yang di mana *Self-Managed Team* mampu berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Naikar & Elix, 2021).

H2. *Self-Managed Team* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

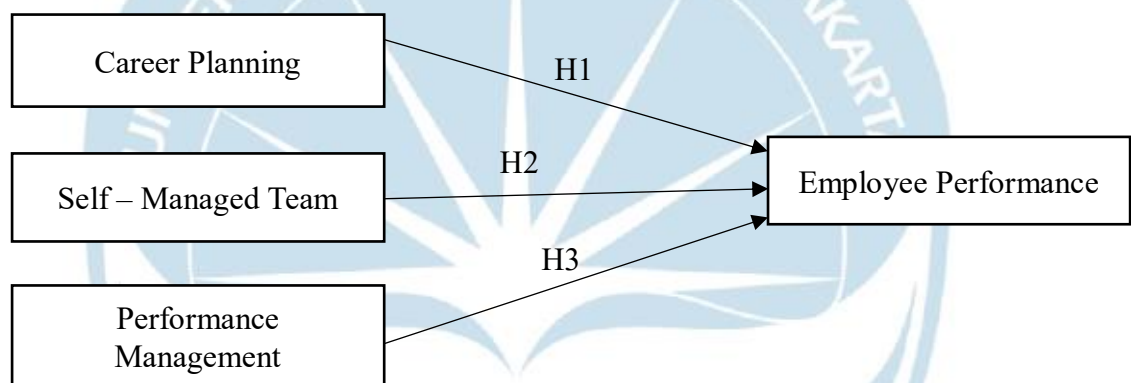
2.3.3. *Employee Performance*

Dalam artikel lain mengatakan bahwa *Employee Performance* sendiri memberikan dorongan kepada evolusi strategis, dan memberikan penyelarasan tujuan perusahaan yang sistematis (Brown et al., 2019), *Employee Performance* yang efisien juga memberikan penilaian dan peningkatan kepada kinerja individu dalam mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan yang diperlukan oleh perusahaan sendiri (Cunha et al., 2018). Menurut penelitian yang ditemukan, *Employee Performance* mampu berpengaruh positif terhadap *Employee*

Performance di dalam perusahaan yang di mana *Employee Performance* sendiri mampu memberikan peningkatan efektivitas kerja untuk individu di dalam perusahaan dan juga mampu memberikan perilaku positif kepada karyawan (Maley et al., 2021; Pulakos et al., 2019).

H3. *Employee Performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui jurnal utama Otoo (2024) dengan modifikasi di bagian Hipotesis yang hanya menggunakan Hipotesis satu, dua, dan tiga untuk menguji praktik sumber daya manusia terhadap *Employee Performance*. Penelitian ini nantinya memiliki tiga variabel bebas (y), *Career planning*, *Self-managed Team*, dan *Performance Management*, dan 1 variabel terikat (x), yaitu *Employee Performance*. Hipotesis 1 menunjukkan pengaruh *Career Planing* terhadap *Employee Performance*, hipotesis

2 menunjukkan bagaimana pengaruh *Self-Managed Team* berpengaruh terhadap *Employee Performance*, dan yang terakhir hipotesis 3 menjelaskan bagaimana pengaruh *Employee Performance* terhadap *Employee Performance* dalam perusahaan. Hipotesis yang ada di dalam penelitian ini nantinya diharapkan memiliki pengaruh yang positif setiap hipotesisnya.

