

Menurut **(Khair, 2020)** Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Kinerja menurut **(Fitriani, 2022)** Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor *human relation* (hubungan antar manusia), lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Salah satu keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah *human relation* (hubungan antar manusia). *Human relation* merupakan Komunikasi persuasif yang dilakukan seseorang secara pribadi dengan orang lain dalam pekerjaan atau dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan bekerja sama untuk mencapai hasil yang memuaskan **(M. D. Wahyuni et al., 2022)**.

Sedangkan menurut **(Selina et al., 2023)** *Human relation* merupakan hubungan formal dan informal yang dibina dari atasan ke bawahan dan dari bawahan ke bawahan lainnya untuk memajukan kerjasama yang baik dan harmonis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika terjalin hubungan *human relation* yang baik, maka akan tercipta lingkup pekerjaan yang kondusif. Sebaliknya, hubungan *human relation* yang buruk akan membuat lingkup

pekerjaan terasa tidak nyaman yang akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai.

Menurut **(Marisya, 2022)** menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman menurunkan produktivitas dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah menyebabkan karyawan menjadi stres. Hal yang sama juga berlaku sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat, karyawan tentu akan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua bagian, yaitu aspek fisik (warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, penataan ruang, dll) dan aspek non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana tempat kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Menurut **(Alfian & Susanti, 2023)** Lingkungan kerja adalah faktor yang paling penting untuk mencapai hasil kerja terbaik. Jika lingkungan kerja tidak baik, pegawai akan lebih sedikit bekerja, tetapi jika lingkungan kerja baik dan kondusif, pegawai akan bekerja lebih baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena tempat kerja adalah rumah kedua bagi pegawai setelah rumah. pegawai akan merasa lebih nyaman dan lebih produktif jika lingkungan kerja yang baik diciptakan dan diperhatikan. Lingkungan kerja juga dapat menciptakan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Sedangkan menurut **(Rahayu & Rushadiyati, 2021)** Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan rutinitas sehari-hari dan

merupakan segala sesuatu baik material maupun non material yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting bagi kesejahteraan dan kepuasan kerja seseorang. Hal ini mencakup kepuasan kerja pegawai, hubungan dengan rekan kerja, dan keselarasan tujuan pribadi dengan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugasnya. seperti pujian, hasil kerja, penempatan, tunjangan, fasilitas, dan lingkungan kerja yang baik **(Haikal firdaus et al., 2023)**.

Menurut **(Ningmabin & Adi, 2022)** Kepuasan kerja dapat diringkas sebagai seseorang yang merasa nyaman dengan pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencakup evaluasi dan sikap individu atau pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal ini mungkin terkait dengan lingkungan kerja, sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja.

Kondisi *Human Relation* (hubungan antar manusia), Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja sangat mempengaruhi penurunan Kinerja pegawai. Salah satu organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang belum optimal adalah Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang merupakan lembaga Dinas di Lingkungan Pemerintahan kota padang provinsi sumatera barat yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam urusan pelayanan yang berfokus dibidang koperasi dan umkm serta pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa

Target Kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UMKM saat ini dapat dikatakan belum maksimal. Salah satu penyebabnya adalah kinerja pegawai yang masih belum optimal. dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja

No	Indikator	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
1	Persentase pertumbuhan modal koperasi	5%	100	-	-	-	-	-	-
2	Persentase pertumbuhan Aset Koperasi	-2%	-100	-	-	-	-	-	-
3	Persentase peningkatan koperasi simpan pinjam yang sudah menyisihkan dana cadangan	2%	100	-	-	-	-	-	-
4	Persentase peningkatan volume usaha koperasi	21%	420	6%	120	13,30%	177.33	-	-
5	Persentase peningkatan koperasi dengan tingkat kepatuhan sangat patuh	-	-	2,86%	143	3,7%	92.50	-	-
6	Persentase peningkatan koperasi bertata kelola baik (good corporate governance)	-	-	3,4%	170	4,78%	119.50	-	-

No	Indikator	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
7	Persentase peningkatan KSP USP yang meningkat peringkat hasil penilaian kesehatannya	-	-	6%	120	5,6 %	101.82	-	-
8	Persentase usaha mikro binaan yang berhasil meningkatkan omset	12%	600	6%	300	4%	100	-	-
9	Persentase peningkatan serapan tenaga kerja usaha mikro	0%	0	2%	100	2,5 %	100	-	-
10	Persentase Koperasi Sehat	-	-	-	-	-	-	17%	17,8 %
11	Persentase usaha mikro binaan yang berhasil meningkatkan omset	-	-	-	-	-	-	6%	6,6 %

Sumber : Sekretariat Ppid.padang.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa masih adanya kinerja pegawai yang belum optimal. Dilihat dari indikator yang persentasenya masih naik turun. Pada indikator peningkatan volume usaha koperasi pada tahun 2020 mencapai di persentase 21%, ditahun 2021 menurun cukup jauh menjadi 6%, tahun 2022 meningkat menjadi 13,30%. Indikator peningkatan KSP USP yang meningkat peringkat hasil penilaian kesehatannya pada tahun 2021 berada di persentase 6%, tahun 2022 menurun menjadi 5,6%. Hal ini terjadi karena kinerja pegawai yang belum maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai, *human relation* (hubungan antar manusia), lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Terdapat masalah mengenai *human relation*, kurangnya kerjasama pegawai dalam melakukan tugas dan masih ada sebagian pegawai yang kurang diperhatikan. Sehingga pegawai merasa enggan meminta pendapat kepada pegawai lainnya. Adanya rekan kerja yang tidak perhatian dan tidak memperdulikan rekan kerjanya, karena hanya sibuk dengan pekerjaan dan urusannya masing-masing. Begitu juga dengan atasan dan bawahan, atasan jarang berkomunikasi karena sibuk dengan tugasnya. Sebagian besar pegawai enggan memberikan saran, pertanyaan maupun kritikan kepada atasan karena jarang komunikasi. Dan hanya pegawai yang benar-benar dekat yang bisa mengemukakan keluhan kesahnya. Sehingga komunikasi dalam perusahaan/organisasi tidak maksimal dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebuah kinerja yang baik dapat dilihat dari pencapaian kinerja pegawai di organisasi itu sendiri.

Selain *human relation*, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja sehari-hari. Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang lingkungan sudah baik dan fasilitasnya sudah memadai, tetapi ruangan kerja yang tidak begitu luas antara pegawai satu dengan yang lainnya. Organisasi juga perlu memperhatikan ruangan yang luas dan bersih, suhu ruangan, kebisingan maupun hubungan komunikasi antar pegawai terjalin dengan

baik juga harus diperhatikan. Agar pegawai yang bekerja merasa betah di perusahaan/organisasi.

Tidak hanya *human relation* dan lingkungan kerja, Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM di Kota Padang, Perbedaan pandangan antara rekan kerja sering terjadi dan mengakibatkan konflik. Kurangnya dukungan antar rekan kerja, sering terjadi komunikasi antara rekan kerja yang tidak jelas sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan ketidakpuasan. Konflik pribadi yang menyebabkan produktivitas dan kinerja tidak optimal.

Beberapa peneliti sudah banyak yang melakukan penelitian terkait faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menyoroti beberapa penelitian utama yang dijadikan acuan seperti ungkapan dari **(Alvionita, 2020)** yang mengungkapkan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Namun berbeda dengan **(Monoarfa & Adolfini, 2020)** yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *human relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap kepuasan kerja.

(M. D. Wahyuni et al., 2022) mengungkapkan bahwa *Human Relation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan **(Nabila Nada Oktaviana et al., 2023)** mengungkapkan bahwa *human relation* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Aruan & Fakhri, 2021) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun berbeda dengan **(Rahayu & Rushadiyati, 2021)** mengungkapkan bahwa

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

(Hermawan, 2024) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan (Isma & Dipaatmodjo, 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

(M. A. Ramadhani & Rinaldi, 2023) Mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Namun berbeda dengan (Rohimah et al., 2023) mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dari penelitian diatas terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan *human relation*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan ada beberapa hal yang perlu diteliti lebih lanjut, masing-masing peneliti mengungkapkan hal yang berbeda-beda. Belum ada penelitian secara spesifik mengkaji bagaimana *human relation* mempengaruhi lingkungan kerja dan bagaimana keduanya berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya tidak mempertimbangkan variabel intervening seperti kepuasan kerja yang mungkin mempengaruhi *human relation*, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya hanya membahas salah satu variabel atau secara terpisah.

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja**

terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan Umkm Kota Padang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kerjasama pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal.
2. Masih ada beberapa pegawai yang masih kurang diperhatikan sehingga pegawai enggan meminta pendapat.
3. Pegawai hanya sibuk dalam pekerjaanya masih-masing tanpa peduli sekitar.
4. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti suhu ruangan yang tidak sesuai yang menyebabkan penurunan semangat dan konsentrasi pegawai.
5. Kurangnya interaksi antara pegawai dengan atasan yang dapat menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif.
6. Fasilitas masih belum memenuhi kebutuhan yang diinginkan pegawai seperti, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan.
7. Kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah karena kurangnya hubungan yang baik antar karyawan dengan atasan.
8. Pegawai merasa kurang apresiasi dari atasan, sehingga adanya raasa ketidakpuasan pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya, maka penelitian ini hanya difokuskan pada Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?

7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan *Human Relation*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya dengan topik yang berhubungan dalam aspek yang berbeda.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Defenisi Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengelola atau mengatur. Kata *to manage* juga berarti mengurus, mengatur, pelaksanaan, dan pengelolaan. Dalam Oxford Advanced Learner's Dictionary, Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, artinya seni melaksanakan dan mengatur (Agustin, 2024).

Menurut (Siregar, 2021) manajemen merupakan kemampuan untuk mengelola, mengatur, menyelesaikan pekerjaan, atau mendelegasikan tugas kepada orang lain untuk mencapai tujuan bersama suatu organisasi. Konsep dasar manajemen dapat diartikan sebagai cabang ilmu pengetahuan, sebagai profesi, maupun sebagai suatu proses.

Menurut (Arifuddin et al., 2023) Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia, fisik, dan keuangan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, efektif mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu, dan efisien mengacu pada pencapaian tujuan tersebut dengan sumber daya minimum.

Menurut (Eni, 2022) manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Manajemen juga

merupakan ilmu pengetahuan yang bersifat umum dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut **(Sadikin et al., 2020)** Fungsi manajemen merupakan tahapan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola bisnis dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning, organizing, actuating, controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perecanaan merupakan proses yang mendefenisikan tujuan dari organisasi. Dalam proses ini dilakukan kegiatan yang berhubungan dengan apa yang akan dilakukan. Siapa yang akan melakukan dan bertanggung jawab serta dimana kegiatan dilakukan. Tugas manajemen adalah menenentukan tujuan yang harus dicapai organisasi dan merencanakan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan manajemen yang mengelompokkan orang-orang dan menetapkan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang bertujuan menghasilkan kegiatan yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan atau pergerakan merupakan fungsi pokok manajemen. Pelaksanaan atau pergerakan merupakan kegiatan yang menggerakkan

anggota kelompok untuk melaksanakan tugas masing-masing. Fungsi ini juga bisa dikatakan sebagai pengarahan. Tanggung jawab pemberi arahan adalah manajer masing-masing departemen.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Agar seluruh proses manajemen dapat terlaksana sesuai rencana dan tujuan, perlu dilakukan fungsi pengendalian seperti menetapkan standar kinerja anggota, mengukur keberhasilan yang dicapai, membandingkan standard dan capaian prestasi, melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan atau pekerjaan tidak sesuai standar prestasi.

Sedangkan menurut **(Mahmud et al., 2021)** fungsi manajemen dikenal dengan *Planning, Organizing, Leading, Controlling* (POLC). Fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Tahap perencanaan mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Menetapkan visi dan misi organisasi.
2. Menetapkan tujuan dan sasaran.
3. Mengembangkan strategi dan mengembangkan program/rencana aksi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Tahap pengorganisasian mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Menyusun struktur organisasi atau pengelompokan kegiatan.
2. Mengalokasikan sumber daya, mengatur dan mendistribusikan tugas, pekerjaan, wewenang dan sumber daya.
3. Mendesain kegiatan ataupun pekerjaan .

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Tahap kepemimpinan mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Memimpin, membimbing dan mengarahkan.
2. Mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi.
3. Meningkatkan koordinasi.
4. Komunikasi yang intens.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Tahap Pengendalian mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Mengukur dan memastikan kinerja tidak menyimpang dari standar.
2. mereview dan mengevaluasi.
3. melakukan tindakan untuk perbaikan.

2.2 Middle Theory

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut **(Indah, 2021)** merupakan suatu manajemen yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggota melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **(Wicaksana & Rachman, 2022)** manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan individu, masyarakat maupun organisasi.

Menurut **(Sigit Purwanto, 2024)** Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia dan tugasnya adalah melaksanakan perencanaan, penerapan, perekrutan, dan pelatihan sumber daya manusia untuk pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melaksanakan inisiatif pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia (SDM) atau istilah lainnya *Human Resource* (HR). Bagian *Human Resource* bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan sumber daya manusia perusahaan termasuk pengelolaan sumber daya manusia agar seluruh kegiatan dan tugas berjalan lancar dan efisien.

Menurut **(Arma & Lubis, 2023)** manajemen sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam menjalankan suatu organisasi. Dengan kata lain, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang ada. Besarnya peranan sumber daya manusia harus disertai dengan aturan-aturan tertentu yang menjadi pedoman perilaku masyarakat. Selain aturan suatu organisasi juga harus mampu mengelola, mengatur dan mengarahkan, serta mampu mengembangkan sumber daya yang ada menjadi pegawai yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan posisinya disuatu organisasi.