

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Grand Theory

Grand theory pada umumnya adalah teori-teori makro yang mendasari berbagai teori di bawahnya. Disebut *grand theory* karena teori tersebut menjadi dasar lahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. *Grand Theory* disebut makro karena memang berada di level makro yang berbicara tentang struktur dan tidak berbicara fenomena-fenomena mikro. Salah satu hal yang dapat dilihat dalam menilai kualitas dari suatu perusahaan adalah kinerja keuangan Perusahaan. *Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Kinerja Keuangan (*Financial Performance Theory*). Dalam konteks penelitian ini, teori ini digunakan untuk memahami hubungan antara kinerja SDM dengan kinerja keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

Menurut Francis Hutabarat dalam bukunya Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan menjelaskan bahwa kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu Perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar (Hutabarat, 2020). Kinerja keuangan perusahaan dapat tercermin dan dapat dilihat dari laporan keuangan yang dimiliki perusahaan. Informasi keuangan pada laporan keuangan terdiri dari neraca (*Balance Sheet*), laporan laba/rugi (*Profit and Loss*), Laporan *Cashflow* dan hal-hal lain yang turut mendukung sebagai penguat penilaian kinerja keuangan. Berdasarkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No. 1 tahun 2016 menjelaskan bahwa laporan keuangan adalah suatu penyajian yang terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas ((IAI), 2016)

Kinerja keuangan perusahaan (*financial performance*) yang bagus akan memberikan penilaian kualitas yang bagus pada perusahaan, sebaliknya jika kinerja keuangan perusahaan buruk maka akan memberikan penilaian yang buruk juga terhadap kualitas perusahaan. Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang

dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Purwanti, 2021).

B. Middle Theory

Middle Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut Bratton dan Gold dalam H. Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (M. S. Hasibuan, 2017).

Menurut Joan E. Pynes dalam bukunya, ia mengatakan: “*Human resources management (HRM) is the design of formal systems in an organization to ensure the effective use of employees’ knowledge, skills, abilities, and other characteristics (KSAOCs) to accomplish organizational goals. HRM concerns the recruitment, selection, training and development, compensation and benefits, retention, evaluation, and promotion of employees, and labor management relations within an organization*”. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan yang efektif dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik karyawan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumberdaya Manusia menyangkut rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan keuntungan, retensi, evaluasi, dan promosi karyawan, dan hubungan pekerja-manajemen dalam suatu organisasi (Pynes, 2009).

Teori Sumber Daya Manusia adalah Teori ini fokus pada manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan retensi karyawan. Dalam konteks ini, akan menganalisis bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat memengaruhi kinerja keuangan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien.

C. Landasan Teoritis

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi dari apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat baik. Apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan, maka kinerjanya kurang baik.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti "*Thing done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan). Menurut Simamora Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja.

Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. (Siregar, 2019)

Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Selain fasilitas

kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. (Hadi, 2021)

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. (Sarinah & Faris, 2022)

Keberhasilan maupun kegagalan disuatu organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor yang harus diperhatikan guna mewujudkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Mankunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Kiki Amelia Bancin, 2023)

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars, kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi :

- 1) Kuantitas kerja,
- 2) kualitas kerja,
- 3) pengetahuan tentang pekerjaan,
- 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan,
- 5) perencanaan kerja. (Widodo, 2018).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi Perusahaan. Menurut Mangkunegara manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2015) (Mangkunegara, 2015).

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan adalah proses yang sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Hal ini merupakan bagian yang integral dari perencanaan dan anggaran perusahaan, karena pembiayaan dan perkiraan SDM akan berpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana jangka panjang perusahaan (Marnis Priyono, 2019).

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Dengan adanya pengorganisasian akan memberikan struktur organisasi yang jelas dengan pembagian yang jelas pula dan *Standart Operational Procedur* (SOP) yang diterapkan dengan benar.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini biasanya dilakukan oleh pihak manajemen atau atasan dalam memberikan suatu tanggung jawab, dengan pelaksanaan pengarahan ini diharapkan pekerjaan yang dilakukan bisa cepat selesai dengan kerjasama yang baik antar pekerja di segala tingkatan

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian (*Controlling*) ini dilakukan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan *Standart Operational Procedur* (SOP) yang diterapkan serta aturan-aturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, kegiatan ini dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai untuk disesuaikan dengan kompensasi (gaji) yang akan diberikan.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan ini didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dalam kegiatan ini pegawai akan diberikan deskripsi pekerjaan (*job description*) tentang pekerjaan yang akan dikerjakan, dimana deskripsi pekerjaan (*job description*) menjelaskan tentang perincian tugas dan tanggungjawab serta dalam kondisi mana pekerjaan tersebut dilakukan.

f. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Hal ini dilakukan untuk menambah kreatifitas,

inovasi, pengalaman, serta ilmu baru yang akan diterapkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Selain pelatihan juga bisa dengan kegiatan workshop, upgrading, dan juga gaming untuk meningkatkan keahlian dari para pegawai. Karena semakin berkembangnya teknologi proses peningkatan ketrampilan ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang sangat banyak (Simamora, 2019).

g. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya memperkerjakan staff merupakan hal terbesar dalam neraca pembayaran, meskipun sebenarnya memiliki arti yang lebih. Semua unsur imbalan, dan ini merupakan meliputi upah non-finansial juga upah finansial merupakan bagian dari kontrak manajemen dengan pegawainya. Pegawai setuju untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sebagai balasan sejumlah uang. Kompensasi menurut pengertian yang lebih luas dapat meliputi unsur-unsur yang lain seperti, prospek adanya promosi, kesempatan mendapat pelatihan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Penekanan diberikan pada strategi, sistem dan proses yang Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian (*Integration*) adalah hubungan kolektif antara manajemen dengan sejumlah staff, yang pembahasannya merujuk pada cara yang diatur secara formal untuk melaksanakan diskusi bersama antara dua pihak, yaitu serikat pekerja atau asosiasi staff dengan manajemen mereka, hubungan informal yang merupakan bagian dari

proses dan mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk menyampaikannya kepada sekelompok pegawai.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan karyawannya. Program kesejahteraan karyawan diterapkan instansi untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan diterapkan dengan meningkatkan kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan juga merupakan faktor yang akan menentukan keberhasilan individu maupun perusahaan, sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Banyak faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan tenaga kerja, penyebabnya bisa dari faktor internal maupun eksternal. Namun, dari pemutusan hubungan tenaga kerja pihak manajemen sebaiknya juga melakukan evaluasi untuk menganalisa masalah maupun *improvement* manajemen (Prihantoro, 2021).

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer ini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Larasati menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Larasati, 2018):

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

3. Kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Siregar, 2019)

Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan berbekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai. Setiap pekerjaan memiliki standar sendiri. Hal ini dapat diukur dengan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Atika & Mafra, 2020).

Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya:

“Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung”. (Q.S. At-Taubah: 111).

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan. Diriwayatkan oleh Muhammad ibnu Ka‘b Al-Qurazi, ia berkata, dan lain-lainnya mengatakan

bahwa Abdullah ibnu Rawwahah r.a. pernah berkata kepada Rasulullah Saw. dalam malam „Aqabah, “Berilah persyaratan bagi Tuhanmu dan bagi dirimu sesuka hatimu.” Maka Rasulullah Saw. menjawab melalui sabdanya: Aku memberikan syarat bagi Tuhanku, hendaklah kalian menyembah-Nya dan janganlah kalian mempersekutukan Dia dengan sesuatu pun. Dan aku memberikan syarat bagi diriku, hendaklah kalian membelaku sebagaimana kalian membela diri dan harta benda kalian sendiri. Mereka (para sahabat) bertanya, “Apakah yang akan kami peroleh jika kami mengerjakan hal tersebut?” Rasulullah Saw. menjawab, “Surga.” Mereka berkata, “Jual beli yang menguntungkan, kami tidak akan mundur dan tidak akan mengundurkan diri.” Lalu turunlah firman-Nya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin, diri. (At-Taubah: 111)

Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung.

Menurut Simamora, kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya.

Menurut Maryoto, kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Sherman and Ghomes dalam Soelaiman “*Job*

performance is the amount of succesfull role achievement” (Prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai).

Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. (Prihantoro, 2021)

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Sarinah & Faris, 2022)

Dalam Al-Qur’an dijelaskan pada Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah: 105).

Quraish Shihab menjelaskan bahwa Surah At-Taubah ayat 105 mendorong manusia lebih mawas diri dan mengawasi amal atau pekerjaan mereka. Hal ini mengingat Allah SWT. Di hari kiamat akan membuka setiap

hakikat amal baik atau buruk yang dikerjakan manusia. Allah Swt melalui Surah At-Taubah ayat 105 menganjurkan kepada umat Islam untuk memiliki etos kerja tinggi. Al-Qur'an menyebutkan kurang lebih sebanyak 412 kali kata yang berarti bekerja. Hal ini tentu menambah pentingnya urgensi etos kerja dalam Islam. Rasulullah Saw semenjak umur 12 tahun bahkan telah mencontohkan pentingnya etos kerja melalui perdagangan ke negeri Syam bersama pamannya, Abu Thalib. Para sahabat seperti Abu Bakar, Umar bin Khattab, Usman bin Affan, hingga Ali bin Abi Thalib juga merupakan para karakter pekerja keras. (Nabila et al., 2021)

Menurut Kasanuddin dalam Aisyah dkk, kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan menggunakan teori:

- a. Produktivitas, untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja.
- b. Sikap dan Perilaku. Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan. Mengenali berbagai hal yang berpengaruh terhadap organisasi yang sekarang dominan dampaknya terhadap organisasi dan memperhitungkan sifat dampak tersebut dimasa depan.
 - 1) Mampu mengidentifikasi perkembangan-perkembangan yang sedang terjadi dan menganalisis apakah perkembangan itu bersifat sementara.
 - 2) Mampu melihat kecenderungan– kecenderungan yang timbul dan mengaitkan itu dengan sasaran–sasaran yang diinginkan.
 - 3) Tidak sekedar memberikan reaksi terhdap situasi problematik yang timbul, akan tetapi memperhitungkan sebelumnya. Mampu berpikir dan bertindak proaktif.
- c. Perilaku, yang dasarnya berorientasi pada tujuan (goal- oriented). Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

- d. Komunikasi, sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin baik komunikasi dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi. komunikasi dapat terjadi karena adanya komponen- komponen, yaitu komunikator yang mengirimkan pesan yang diekspresikan (enconded) melalui berbagai lambang dalam bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi.
- e. Hubungan (Relationships), artinya membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya ia sedang mengubur masa depannya (Atika & Mafra, 2020).

4. Kinerja Keuangan

Menurut Irhan Fahmi, kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2015). Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam menilai kinerja keuangan adalah dengan melakukan analisis laporan keuangan. (Shofwatun & Megawati, 2021)

Al-Qur'an mengajarkan manusia untuk menyimpan catatan yang akurat dan adil dalam bentuk rekening keuangan. Surat Al-Baqarah (2), ayat 282,

demikian firman Allah. Dalam penulisan ekonomi Islam, kitab suci digunakan sebagai ayat akuntansi. Ungkapan "dana-yadinu", yang diterjemahkan menjadi "menawarkan (meminjamkan) uang kepada seseorang dengan pengertian bahwa uang itu akan diganti oleh mereka dalam jangka waktu yang telah ditentukan," adalah sumber dari kata "dain". Ad-dain awalnya merujuk pada pengganti yang telah ditunda atau dihentikan. (Khairunnisa, Herndra Harmain, 2023)

Kinerja keuangan adalah tingkat kesuksesan yang diraih perusahaan sehingga memperoleh hasil pengelolaan keuangan yang maksimal. Selain itu, kinerja keuangan merupakan proses analisis yang digunakan untuk mengetahui perusahaan dalam menerapkan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar. Kinerja keuangan yang baik merupakan kinerja yang telah memenuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam pengelolaan keuangan. (Halimatu Sakdiah, Nurlaila, 2024)

Kinerja keuangan ialah keberhasilan yang diperoleh industri pada melaksanakan tugasnya juga mengolah dananya secara efisien juga efektif dalam periode waktu tertentu. Industri perlu menganalisis kinerja keuangannya guna mengukur tingkat kesuksesan berdasar kegiatan dimasa lalu. Selain itu, lewat menilai kinerja keuangannya, industri dapat menggunakan informasi guna menjelaskan kebijakan strategi dimasa yang akan datang. Kinerja keuangan juga bisa memberi data untuk penanam modal yang bisa mereka pakai guna mengambil keputusan industri mana yang akan mereka investasikan. (Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, 2023)

Menurut Hutabarat, kinerja keuangan adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui perkembangan instansi dalam mengelola keuangan sesuai aturan yang baik dan benar. Kinerja keuangan disajikan dalam laporan keuangan sebagai bukti pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang menggunakan anggaran. Penerapan kinerja keuangan yang bernilai transparan dan akuntabilitas diharapkan mampu mengurangi kebocoran dana, pemborosan, dan menemukan kegiatan yang tidak pantas dilakukan secara ekonomis. (Syahirah, Muhammad Yafiz, 2023) Kinerja keuangan adalah hasil

atau prestasi yang telah dicapai manajemen dalam menjalankan fungsinya mengelola aset perusahaan secara efektif selama periode tertentu (Rudianto, 2013).

Untuk menciptakan kinerja keuangan yang baik juga diperlukan keadilan dalam pengambilan keputusan. Keadilan merupakan prinsip dimana menerapkan pemerataan pelayanan kepada seluruh masyarakat, dengan mengutamakan pelayanan bagi masyarakat yang lebih membutuhkan (Kasmir, 2014). Keadilan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap setia terhadap pekerjaannya, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dalam mengemban tugas, serta meningkatkan rasa percaya dan kepuasan tersendiri bagi pegawai dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Selain memberikan pengaruh positif bagi pegawai keuangan prinsip keadilan juga mampu meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat atau publik. (Wassalwa et al., 2023)

Kinerja keuangan ialah kajian yang diselenggarakan untuk membuktikan kapabilitas perusahaan telah menjalankan dengan berasaskan kaidah penyelenggaraan keuangan dengan benar serta baik. Pada basisnya menurut Rivai manfaat kinerja mencakup: (Devi Imelda Sahfitri, 2022)

- a. Pembinaan prestasi, dalam wujud aktivitas untuk mengembangkan prestasi karyawan.
- b. Ketetapan penugasan, akomodasi dalam promosi, mutasi serta degradasi pangkat umumnya.
- c. Selaku pembinaan kapabilitas pegawai

Menurut Halim, analisis kinerja keuangan adalah usaha mengidentifikasi ciri-ciri keuangan berdasarkan laporan keuangan yang tersedia. Dalam organisasi pemerintah untuk mengukur kinerja keuangan ada beberapa ukuran kinerja, yaitu rasio kemandirian, rasio efektivitas, rasio efisiensi, rasio pertumbuhan, dan rasio keserasian. (Siregar, 2019)

- a. Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajiban keuangannya yang harus segera

dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih.

- b. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
- d. Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan. (Samben & Pattisahusiwa, 2019).

Guna menganalisis kinerja keuangan sesuatu industri, ada 5 (lima) tahapan yang harus dijalani, yaitu: (Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, 2023)

- a. Menganalisis data melalui laporan keuangan. Tujuan riset ini ialah guna memastikan bahwa laporan keuangan yang diurutkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum sehingga output laporan keuangan bisa dipertanggungjawabkan.
- b. Membuat perhitungan. Penerapan cara perhitungan pada konteks ini menyesuaikan dengan kondisi juga permasalahan yang diriset sehingga kesimpulan yang diambil dari perhitungan akan sesuai dengan analisis yang diharapkan.
- c. Mengevaluasi juga membandingkan output perhitungan. Output perhitungan dari berbagai industri lain lalu dibandingkan lewat yang sudah dikerjakan.
- d. Mengatasi permasalahan yang terjadi. Sesudah mengerjakan tahap

ketiga, dilaksanakan tinjauan kinerja industri guna memahami permasalahan juga keterbatasan apa yang terjadi pada industri saat ini.

e. Menemukan solusi atas permasalahan yang telah ditemukan.

Menurut Munawir tujuan kinerja keuangan adalah sebagai berikut (Munawir, 2016):

- a. Mengetahui tingkat likuiditas Likuiditas memberitahukan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan ketika jatuh tempo.
- b. Mengetahui tingkat solvabilitas jangka pendek. Solvabilitas memberitahukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, baik keuangan jangka panjang maupun keuangan
- c. Mengetahui tingkat profitabilitas Memberitahukan kemampuan perusahaan memperoleh laba selama suatu periode tertentu.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, guna menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, yakni sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitan Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Astarinaya et al., 2024)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Kuliner Se-Kota Denpasar	Penelitian Kuantitatif	Banyak orang telah meluncurkan bisnis sebagai sarana penghidupan, khususnya di industri makanan, yang menyambut pendatang baru. Hal

				<p>ini meningkatkan persaingan, dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) harus memiliki ketahanan agar dapat bertahan. Terdapat sebanyak 99 pemilik restoran Kota Denpasar yang mengisi kuesioner untuk penelitian tersebut. Berdasarkan angka-angka tersebut, keberhasilan UKM sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajer sumber daya manusia dan keuangannya.</p>
2.	(Wahyudi, 2024)	Analisis Kinerja Keuangan Untuk Membangun Strategi Pertumbuhan Bisnis Yang Berkelanjutan	<i>Mix Method</i>	Analisis kinerja keuangan menyediakan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kinerja keuangan perusahaan, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam mengarahkan

				perusahaan menuju pertumbuhan yang berkelanjutan.
3.	(Nurjaman et al., 2020)	Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global	Penelitian Kualitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan praktik terbaik telah sering digunakan dan menghasilkan hasil yang berguna secara komparatif dengan pendekatan kontingensi dan pendekatan konfigurasi.</p> <p>Kedua, faktor campur tangan dan hubungan sebab-akibat antara praktek MSDM dan kinerja organisasi dianalisis. Hasilnya retensi dan banyak faktor ditemukan dan menempatkan terlalu banyak penekanan pada hubungan sebab-akibat tidak realistis dalam studi empiris.</p>
4.	(Hamonangan, 2024)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Startup: Perspektif Kewirausahaan	Penelitian Kuantitatif	<p>Dari perspektif kewirausahaan, inovasi produk atau layanan menjadi faktor kunci yang membedakan startup dari perusahaan konvensional.</p> <p>Kemampuan untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan</p>

				<p>perubahan pasar merupakan fondasi dari pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Selain inovasi, strategi pemasaran yang efektif juga penting dalam memperkenalkan produk atau layanan startup kepada pasar target. Pemasaran yang tepat dapat membantu membangun kesadaran merek, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan pendapatan Perusahaan.</p>
5.	(Oktaviani & Widianita, 2024)	Pengaruh Literasi Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Penggunaan <i>Financial Technology</i> Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Di Bukittinggi	Penelitian Kuantitatif	<p>Penelitian ini menemukan bahwa literasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan UMKM di Bukittinggi yang ditunjukkan dengan nilai T sebesar $3,459 > 1,1986$ dan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Kinerja keuangan UMKM di Bukittinggi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi sumber daya manusia, dibuktikan dengan</p>

				nilai T sebesar $2,030 > 1,1986$ dan nilai sig sebesar $0,045 < 0,05$.
6.	(Junaidi & Nasution, 2022)	Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Setelah Penyebaran Covid-19 (Studi Kasus pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia)	Penelitian Kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat perbedaan antara nilai <i>current ratio</i> dan nilai <i>debt to assets ratio</i> pada perusahaan yang terdaftar di BEI sebelum dan sesudah penyebaran covid-19. Namun, terdapat perbedaan pada nilai <i>return on assets ratio</i> perusahaan yang terdaftar di BEI antara sebelum dan sesudah penyebaran covid-19.
7.	(Siagian & Sirait, 2024)	Analisis Kinerja Perusahaan Menggunakan <i>Balanced Scorecard</i> Pada Pt Perkebunan Nusantara II	Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian yang dapat disimpulkan adalah PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sudah menerapkan <i>balanced scorecard</i> sebagai pengukur kinerjanya. Kinerja perusahaan pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran menunjukkan hasil yang baik yang ditandai dengan peningkatan <i>organizational capital</i> , peningkatan pemberian motivasi, dan akses informasi yang baik. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan melakukan inovasi terus menerus dan

				berhasil menghasilkan produk yang berstandar internasional menunjukkan kinerja pada perspektif bisnis internal yang baik. Kinerja
8.	(Silaban & Fiqih, 2023)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian Sistem informasi akuntansi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ,Kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Spritualitas kerja secara positi dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
9.	(Dawu & Redikson Manane, 2020)	Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Lontar Kabupaten Kupang	Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan nilai kinerja keuangan yang diperoleh PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang pada tahun 2014 sebesar 31,50, tahun 2015 sebesar 30,00, tahun 2016 sebesar 30,00, tahun 2017 sebesar 31,50, dan tahun 2018 sebesar 29,25. Secara keseluruhan kinerja keuangan PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang tahun 2014 – 2018 berada pada kategori buruk sesuai tingkat keberhasilan

				yang ditentukan.
10.	(Sarinah & Faris, 2022)	Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja	Penelitian Kuantitatif	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten, maka paling tidak organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam pelaksanaan dan tingginya disiplin kerja pegawai tersebut. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan metode penilaian kinerja keuangan lainnya dalam hal tujuannya untuk mengukur performa finansial suatu entitas. Namun, perbedaannya muncul dalam pendekatan analisisnya. Sementara penelitian lain mungkin menggunakan variabel atau karakteristik kunci tertentu dan mengandalkan data kuantitatif untuk analisisnya, penelitian ini memilih pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan penelitian lapangan langsung, penelitian ini menggali wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual tentang kondisi keuangan yang sedang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperhitungkan angka dan statistik, tetapi juga menggali konteks, pola perilaku, dan faktor-faktor subjektif yang mungkin memengaruhi kinerja keuangan secara keseluruhan. Hal ini

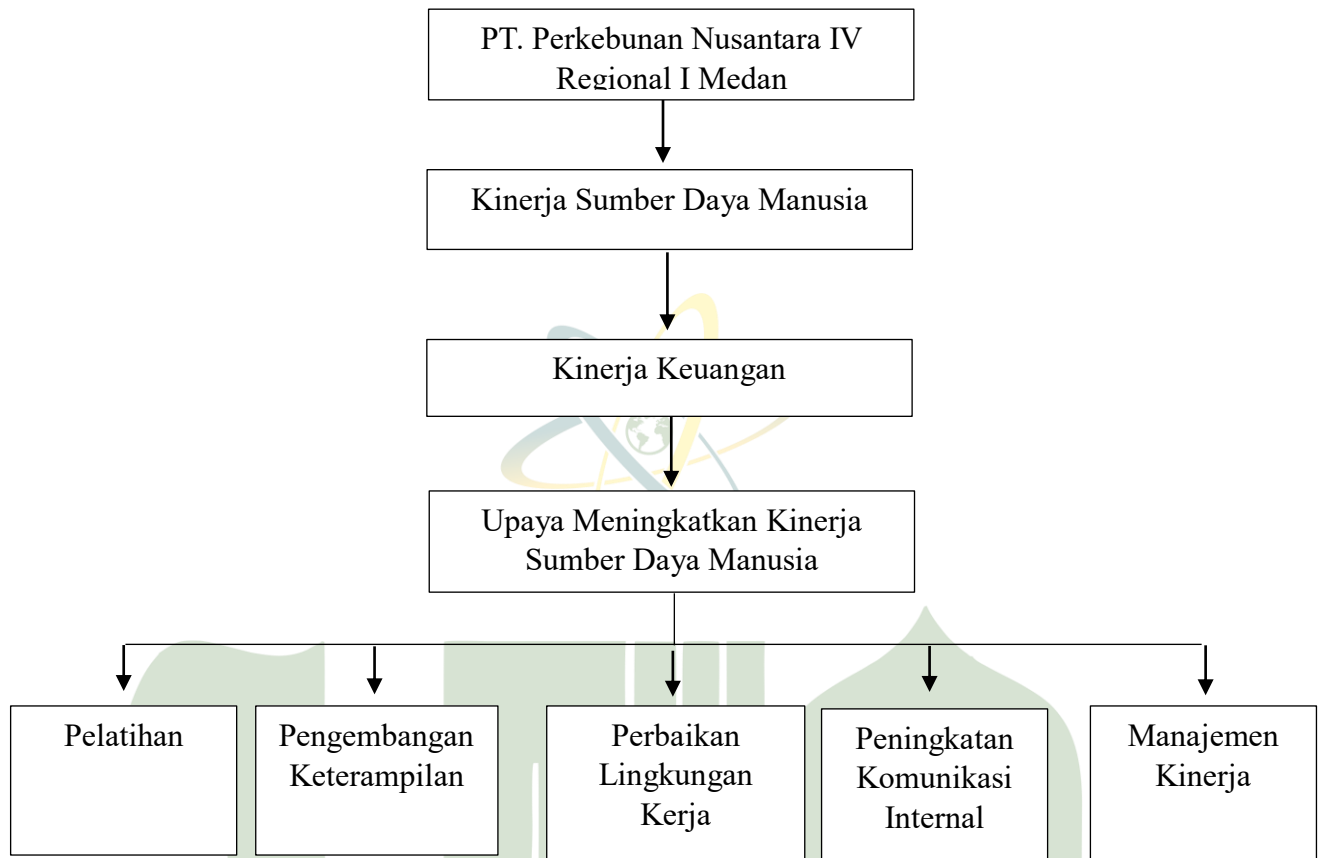
memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya dan holistik tentang entitas yang diteliti, yang tidak selalu dapat dicapai melalui analisis kuantitatif saja.

E. Kerangka Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan serta tanggungjawab kinerja sumber daya manusianya akan diselidiki melalui kegiatan wawancara dan observasi yang nantinya akan dilakukan oleh peneliti. Hal pertama yang perlu dilakukan agar penelitian ini dapat dilaksanakan ialah melakukan survei pendahuluan berkenaan beberapa informasi yang akan diajukan kepada narasumber. Survei ini mencakup hal-hal seperti mendapatkan informasi terkait kinerja sumber daya manusia, bagaimana upaya pengawasan kinerja sumber daya hingga dampaknya kepada keberlangsungan kinerja keuangan.

Setelah langkah ini selesai, peneliti akan menjawab pertanyaan mengenai dampak apa yang ditimbulkan dari kinerja sumber daya manusia pada kinerja keuangan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dan akan disesuaikan pada teori kinerja sumber daya manusia dan kinerja keuangan.

Berdasarkan telaah uraian literatur, serta beberapa penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian