

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarik, seleksi, pengembang, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Meningkatnya peranan manajemen dalam satu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan, dimana meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada dalam perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan di kutip di, Adamy (2016:4) Faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus di kerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisifisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – normasosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

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.

^Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalis medepartemen sumber daya manusia yang

ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran -sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Adamy (2016:6) Tujuan – tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- b. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber daya nya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. 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 organisasi.

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan sumber daya manusia

Menurut Priansa (2018:88) Pengembangan SDM (HR development) dapat di pahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang di perlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat di wujudkan melalui pengembangan karier, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan SDM yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:101), faktor-faktor dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dapat di tinjau secara

internal maupun eksternal yang berasal dari organisasi. Faktor internal yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan sebagai berikut :

a. Visi organisasi.

Organisasi yang memiliki visi yang baik, luas, serta ambisius cenderung bisa melakukan pengembangan sumber daya manusia yang agresif disertai dengan dana yang memadai.

b. Misi organisasi.

Misi memberikan arahan penting dan perlu dilakukan sehingga visi terwujud.

c. Strategi pencapaian tujuan.

Strategi menggambarkan bagaimana secara operasional misi yang telah dibuat dan dilaksanakan.

d. Sifat dan jenis kegiatan.

Sebagian besar organisasi dalam pekerjaan teknis tertentu akan berbeda dengan organisasi yang berorientasi pada pekerjaan ilmiah.

e. Teknologi yang digunakan.

Organisasi yang dapat memanfaatkan teknologi dengan baik akan menjadi organisasi yang superior dan bisa bersaing dalam berbagai level bisnis.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan SDM

Tujuan dan manfaat pengembangan SDM Menurut sumadjo dan priansa (2018:89) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

b. Melakukan efisiensi.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi arus mesin-mesin pemboros berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

c. Pencegahan kerusakan.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Mengurangi kecelakaan kerja.

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e. Pelayanan.

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan ke pada nasabah perusahaan. Karena pemberi pelayanan yang baik merupakan daya yang menarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan.

f. Moral karyawan.

Dengan pengembangan makan moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g. Karir.

Dengan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian dan keterampilan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

h. Kepemimpinan.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill* dan *managerial skill*nya telah lebih baik.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (dikutip dalam Harris et al, 2020:149) di antaranya:

a. Pendidikan

Suatu metode pengembangan yang memfokuskan pada peningkatan pengetahuan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan daya pikir logis, analisis, dan dinamis. Sehingga dapat memberikan kontribusi dalam bidang kebijakan strategi. Selain itu, pengembangan melalui metode pendidikan melatih daya strategi dari seorang karyawan itu sendiri.

b. Pelatihan

Suatu metode pengembangan yang memfokuskan pada peningkatan keahlian kerja, dengan tujuan utamanya adalah berkontribusi dalam hal peningkatan produktivitas. Dalam metode pelatihan tidak banyak konsep umum yang dipelajari, hal ini menitik beratkan pada kemampuan teknis.

c. Penugasan

Merupakan metode pengembangan yang berorientasi pada kesiapan mental (pengalaman). Di mana karyawan dituntut untuk adaptif dan respons terhadap berbagai dinamika dan kompleksitas kerja. Konsep ini menjadi sangat efektif ketika seorang karyawan menginjak masa kerja produktif.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim. Meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat di selesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan di selesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang di tentukan. Kinerja akan di pantau oleh individu yang bersangkutan dan akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangan akan tinggi.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:50), indikator-indikator lingkungan kerja meliputi 5 faktor yaitu:

a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan guna menjamin keselamatan serta kelancaran saat bekerja, maka dari itu, sangat penting adanya penerangan (cahaya). Jika penerangan kurang jelas maka akan menyebabkan penglihatan menjadi tidak jelas, sehingga dapat menghambat proses pekerjaan dan target organisasi tidak bisa tercapai.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara merupakan elemen penting dari makhluk hidup. Oksigen dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan hidup. Apabila udara di tempat kerja kotor maka kadar oksigen dalam udara tersebut bercampur dan bisa mengakibatkan pekerja mengalami sesak nafas.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para ahli untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dapat dikehendaki oleh telinga. karena terutama dalam jangka panjang bunyi yang dihasilkan dapat menyebabkan pendengaran menjadi rusak, kesalahan saat berkomunikasi dengan rekan kerja, serta menurut penelitian, kebisingan juga bisa menyebabkan kematian.

d. Bau-bauan tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:10) kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.1.4.2 Faktor-faktor kinerja

Menurut Kasmir (2020:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitupun sebaliknya.

d. kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut Kasmir (2020:208), terdiri dari enam yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan Dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas Dengan keterampilan dan kemampuan Karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. 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.

d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

f. Hubungan Antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Pengembangan SDM Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (dikutip dalam Purnama *et al*,2020:102) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem pengembangan sumber daya manusia. Jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk itu diperlukan sistem pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan kinerja karyawan.

2.1.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja karyawan

Menurut Soetjipto (dikutip dalam Habibi, 2018:50) Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

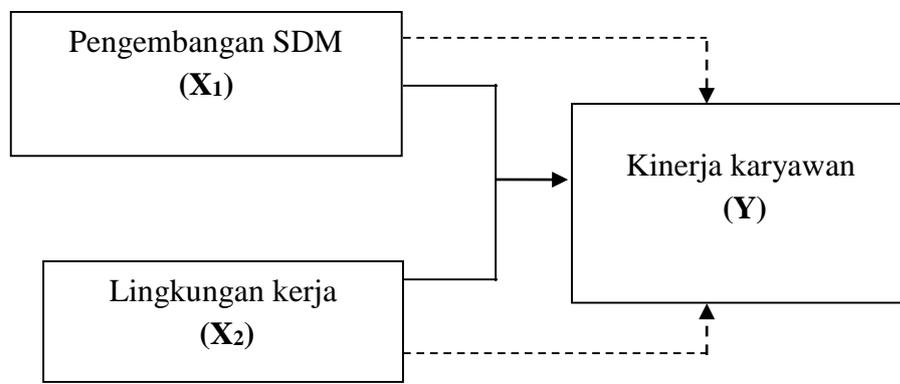
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, dan alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Marsel Mario minggu, Victor P.K. Lengkong dan Farlane S. Rumokoy	Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado Jurnal Emba, Volume 7, Nomor. 11, Tahun 2019.	Variabel bebas a. lingkungan kerja b. disiplin c. komitmen organisasi Variabel terikat d. kinerja karyawan alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.	Variabel bebas “lingkungan kerja” Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan dua variabel bebas
2.	Melvin grady lolowang, A Adolfina, Genita	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian kharisma pasifik manado,	Variabel bebas -pelatihan -pengembangan sumber	Variabel bebas “pengembangan sumber daya manusia” dan alat	Tempat penelitian , tahun dan

	lumintang	Jurnal emba, Volume 4, Nomor. 2 Tahun 2016.	daya manusia Variabel terikat -kinerja karyawan alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	analisis	variabel bebas
3.	Ronal donra Sihaloho dan hotlin siregar	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. super setia sagita media Jurnal ilmiah socio secretum volume 9 Nomor. 2 Tahun 2020	Variabel bebas -lingkungan kerja Variabel terikat -kinerja karyawan alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas: "lingkungan kerja" Variabel terikat kinerja karyawan alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Tempat penelitian , tahun

4.	Dini septiawati	<p>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru</p> <p>Skripsi</p> <p>Universitas Islam Riau Pekanbaru</p> <p>Tahun 2022</p>	<p>Variabel bebas</p> <p>-pengembangan sumber daya manusia</p> <p>Variabel terikat</p> <p>-kinerja karyawan</p> <p>Alat analisis regresi linear berganda</p>	<p>Variabel bebas</p> <p>-pengembangan</p> <p>Variabel terikat</p> <p>-kinerja karyawan</p> <p>Dan alat analisis</p>	Tempat penelitian , tahun
5.	Erlina Sari Harahap	<p>Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Asuransi jiwa prudential cabang medan)</p> <p>Skripsi</p> <p>Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan</p> <p>Tahun 2019</p>	<p>Variabel bebas</p> <p>-pengembangan sumber daya manusia</p> <p>Variabel terikat</p> <p>-kinerja karyawan</p> <p>Alat analisis; regresi linear berganda</p>	<p>Variabel bebas</p> <p>“pengembangan”</p> <p>Variabel terikat</p> <p>“kinerja karyawan”</p> <p>Dan alat analisis</p>	Tempat penelitian , tahun

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh pengembangan SDM (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk memperjelas kerangka pemikiran ini dapat digambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan	:
-----	: Secara Parsial
—————	: Secara Simultan

2.8 Hipotesis penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga ada Pengaruh Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja baik, secara parsial maupun simultan.

