

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (dikutip di Harras et al., 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian karyawan. Sesungguhnya pendapat ini mengemukakan pandangan umum terkait teknis dari pemberdayaan SDM. Apa artinya? Perusahaan harus berpikir kompleks tentang SDM, maka mulailah dari menyusun seluruh rencana tentang SDM, baik dimulai dari perekrutan hingga PHK. Setelah itu, Perusahaan akan mudah menetapkan jaring kerja atau yang disebut pengorganisasian, siapa di posisi apa, apa tanggung jawabnya, apa wewenangnya, dan seterusnya. Setelah ditetapkan jalur tugas, maka pelaksanaan kerja akan berjalan dengan lancar sesuai rencana. Kemudian pada tahap keempat, diperlukan pengendalian dan pengawasan agar SDM tetap berada pada koridor rencana.

Menurut (Kasmir, 2020:6) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh

sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu setidaknya tujuan Manajemen SDM adalah Hasibuan (dikutip di Harras et al., 2020:9)

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka dan mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing dan melakukan kerja sama tim yang solid

- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Afandi, 2018:2) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur, metode system anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Organizing

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

1. Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.

3. Penugasan tanggung jawab tertentu

4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya

c. Staffing

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. Leading

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. Controlling

Controlling atau pengawasan adalah penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Manullang (dikutip di Khaeruman et al., 2021:79), Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Adapun menurut Siagian (dikutip di Susanto et al., 2022:185) Pengalaman Kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang diperoleh selama masa kerja yang telah dilewati di tempat kerjanya. Semakin banyak pengetahuan yang didapatkan maka mereka semakin cepat dan gesit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan hasil kerja dari orang yang berpengalaman lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya. Hal ini selaras dengan pendapat Warianti (dikutip di Afifah et al., 2022:2597) yang menyatakan Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

2.1.2.2 Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja

Menurut Syukur (dikutip di Ibrahim, 2020:23) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Dengan mengamati, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

2.1.2.3 Aspek Pengalaman Kerja

Beberapa aspek pengalaman kerja yaitu sebagai berikut (Harras et al., 2020:246)

a. Kecerdasan

Artinya, pegawai mampu memaksimalkan potensinya dengan mudah belajar dan menguasai pekerjaan. Mereka tidak mudah menyerah dan gigih dalam berusaha untuk memposisikan diri pada beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, ia mampu menggantikan waktu dengan intensitas.

b. Kepekaan

Artinya, pekerja mudah beradaptasi dengan lingkungan. Ia mudah membaca apa yang diinginkan organisasi/pimpinan, ia dapat bereaksi dengan cepat dalam bekerja, ia tahu cara-cara yang lebih efektif, ia memprioritaskan efisiensi anggaran, dll.

c. Karakteristik Unik

Artinya, pekerja memiliki kepribadian baik dan hanya ia yang memilikinya, ia berpikir positif, selalu bersemangat, jujur, sabar, bertanggung jawab, tidak

pamrih dalam bekerja atau hitung-hitungan, ramah, suka melakukan kebersihan, dll

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Mulyati (dikutip di Ibrahim, 2020:24) , ada beberapa faktor yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu :

- a. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, berkerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang.
- d. Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaiann dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik perkerjaan

2.1.2.5 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Harras et al., 2020:249) menyatakan bahwa indikator dalam pengalaman kerja adalah

- a. Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang dapat menjelaskan seberapa lama ia belajar, seberapa sering ia membaca, jenis buku atau pengetahuan apa saja yang telah dipelajarinya, bagaimana cara berpikirnya, bagaimana daya analisisnya, dan lain sebagainya.

b. Tingkat Keahlian

Faktanya orang ahli disebut orang yang berpengalaman, memang kenyataannya orang ahli karena ia sering praktek, ia sering bekerja, ia sering menyelesaikan masalah atau kasus, ia sering menghadapi masalah, dan lain sebagainya.

c. Tingkat Karakteristik

Kata-kata bijak, sabar dan santun tidak terjadi dengan sendirinya, banyak orang yang mempelajari dan mempraktekan hal tersebut sejak kecil. Bahkan ada Sebagian orang selama proses latihannya mengalami penderitaan. Karena itu ia dapat memahami kehidupan.

2.1.3 Karakteristik Individu

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Thoha (dikutip di Adamy, 2016:15) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Mahardhika (dikutip di Kunanti et al., 2022:17) menyatakan bahwa Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.

Menurut Rahman (dikutip di Jaya & Dessyarti, 2022) menyatakan bahwa Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan memengaruhi perilaku dari individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Aktarina (dikutip

di Jaya & Dessyarti, 2022) Karakteristik individu juga diartikan sebagai karakteristik atau sikap khusus yang ada pada diri seorang pegawai yang dapat memberikan keahlian yang berbeda dari yang lain untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya dalam organisasi..

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (dikutip di Kunanti et al., 2022:18) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu adalah sebagai berikut:

a. Usia

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.

c. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya.

d. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan.

e. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.3.3 Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut (Ardana et al., 2018:9) sebagai berikut:

a. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

b. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

c. Kepribadian (*Traits*)

Kepribadian adalah keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berintegrasi dengan orang lain yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dilihatkan seseorang.

d. Pembelajaran / belajar

Pembelajaran / belajar persepektif perilaku keorganisasian adalah proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena pengalaman atau pelatihan.

e. Persepsi

Persepsi adalah proses pemberi perhatian, menyeleksi, mengorganisasikan kemudian menafsirkan stimulasi lingkungan.

f. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi,

g. Kepuasan Kerja

Banyak pakar mendefinisikan tentang kepuasan kerja tersebut seperti Porter (1961) yang mana pendapatnya Porter tentang kepuasan kerja yang dimaksud adalah "selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas

h. Stress

Pemahaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi, organisasi lain.

i. Implikasi Manajerial

Bagi manager yang merupakan unsur pimpinan dalam suatu organisasi, salah satu tantangan yang cukup rumit dan tidak kalah beratnya dalam memahami perilaku organisasi.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (dikutip di Muna, 2022:1122) menyatakan bahwa Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Sedangkan menurut (Harras et al., 2020:152) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan strategi organisasi mencapai tujuan melalui peningkatan kompetensi dan kepribadian diri pegawai atau pekerja secara kompleks.

Menurut Mondy (dikutip di Priansa, 2021:161) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (dikutip di Priansa, 2021:161) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut (Busro, 2018:279) ada beberapa tujuan dari pengembangan karir untuk mewujudkan kegiatan operasi dalam membantu karyawan, yaitu:

- a. Mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para karyawan melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
- b. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja
- c. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.

2.1.4.3 Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karier oleh perusahaan menurut (Busro, 2018:281) yaitu:

- a. Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
- b. Menurunkan perputaran pegawai
- c. Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial
- d. Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang
- e. Menyebabkan pegawai, manajer, dan departemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawah. an-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi
- f. Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan

- g. Membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Menurut (Afandi, 2018:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

- a. Prestasi kerja (*Job Performance*)
- b. Eksposur (*Exposure*)
- c. Jaringan kerja (*Net Working*)
- d. Pengunduran diri (*Resignations*)
- e. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organizational Loyalty*)
- f. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and Sponsors*)
- g. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key Subordinates*)
- h. Peluang untuk tumbuh

2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai Dan Sagala (dikutip di Priansa, 2021:161) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

- a. Perencanaan Karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b. Pengembangan Karir Individu

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami

c. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM

d. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Harras et al., 2020:14) Kinerja karyawan adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki. Kemudian menurut (Kasmir, 2020:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian di atas dalam kinerja karyawan terkandung arti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut (Afandi, 2018:83) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun pengertian lain menurut (Afandi, 2018:83) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2020:189) ada beberapa 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 yang telah 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.

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 suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

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 disekitar 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 dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Harras et al., 2020:21) sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Ciri pertama dari kinerja adalah hasil kerja. Jika ada seseorang yang mencapai target maka orang tersebut telah berkinerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

b. Sikap kerja

Hal kedua seseorang dikatakan berkinerja adalah memiliki sikap kerja yang dibutuhkan dalam mencapai target atau tujuan. Dengan kata lain, sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi.

c. Perilaku kerja

Hal ketiga seorang karyawan dikatakan berkinerja adalah memiliki perilaku kerja profesional. Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang karyawan mampu mencapai tujuan.

d. Manfaat

Ukuran yang terakhir seseorang dapat dikatakan berkinerja adalah manfaat atau dampak. Hasil kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi stakeholder. Lebih lanjut, manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dikutip di Khaeruman et al., 2021:80) , Pengalaman Kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang

berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi kinerja karyawan

2.2.2 Hubungan Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

Menurut (Tambingon et al., 2019:4610) Karakteristik Individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Selain itu, kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu mencirikan bagaimana karakteristik individu antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Sehingga karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang.

2.2.3 Hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2018:275) suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas kerja karyawan tetap terjaga, mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Menurut (Busro, 2018:280) program pengembangan karir memberikan manfaat yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Bagi karyawan, dengan adanya jenjang karir yang jelas dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesama

pegawai, dan nilai-nilai lingkungan kerja. Sementara bagi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dicirikan oleh adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Edi Susanto, Dkk (2022) Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi *Operation*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi *Operation*. Populasi penelitian ini adalah 268 orang karyawan dan sampel sebanyak 127 orang. Alat Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aprillia Syah Putri dan Mauli Siagian (2023) Pengaruh Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Populasi penelitian ini adalah 350 orang karyawan dan sampel sebanyak 100 orang. Alat Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Febri Yunian Bramasta dan Sri Wahyuningsih (2023) Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. Populasi penelitian ini adalah 80 orang karyawan. Alat Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akbar Wisnu Aji (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Populasi penelitian ini adalah 63 orang karyawan. Alat Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktifitas kerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

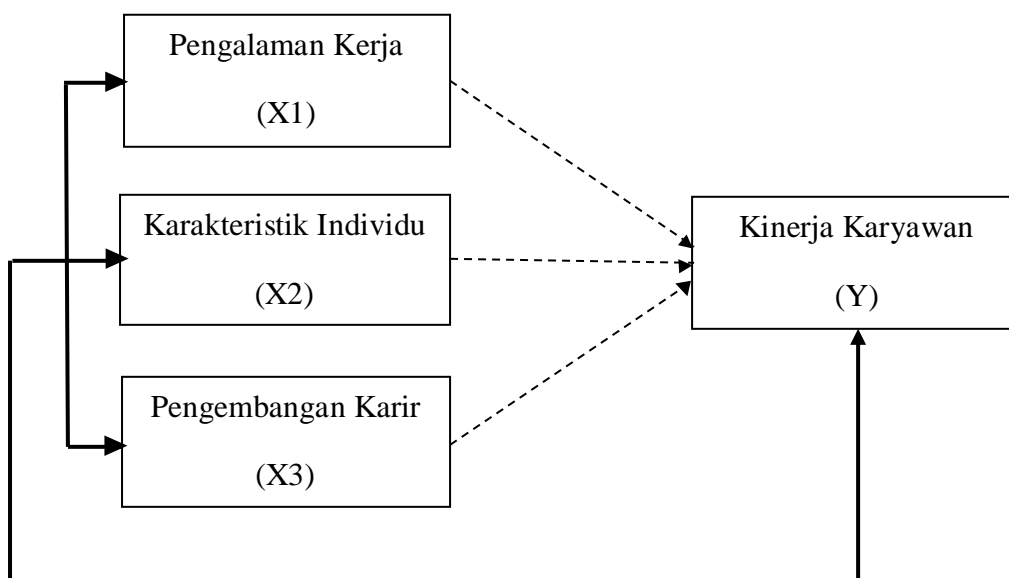
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Edi Susanto, Dkk	Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi <i>Operation</i> . Jurnal Saintifik, Vol.20, No 3 September 2022	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman Kerja • Tingkat Pendidikan • Pelatihan <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat Analisis : Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Variabel Pengalaman Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Pelatihan (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Operasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X Pengalaman Kerja • Variabel Y Kinerja Karyawan • Alat Analisis Regresi Linear Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun Penelitian • Jumlah Populasi 268 orang karyawan dan sampel sebanyak 127 orang

2.	Aprillia Syah Putri dan Mauli Siagian	Pengaruh Karakteristik Individu, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam. Jurnal eCo-Buss, Vol.5 No 3 2023	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik Individu • Budaya Organisasi <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat Analisis : Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Variabel Karakteristik Individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>• Variabel X Karakteristik Individu</p> <p>• Variabel Y Kinerja Karyawan</p> <p>• Alat Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>• Jumlah Populasi 350 karyawan, dan sampel sebanyak 100 orang.</p>
3.	Febri Yunian Bramasta dan Sri Wahyuningsih	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi, Journal On Education, Vol.5, No 4 Agustus 2023	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Pengembangan Karir • Motivasi <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat Analisis : Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>• Variabel X Pengembangan Karir</p> <p>• Variabel Y Kinerja Karyawan</p> <p>• Alat Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>• Objek Penelitian di PT Surteckariya</p> <p>• Jumlah Populasi 80 karyawan</p>

			<p>Hasil Penelitian : Variabel Pelatihan tidak berpengaruh, Variabel Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>		
4.	Akbar Wisnu Aji	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. Skripsi (2019)	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Pengembangan Karir <p>Variabel Terikat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Karyawan <p>Alat Analisis : Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Secara parsial maupun simultan ada pengaruh signifikan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X Pengembangan Karir • Alat Analisis Regresi Linear Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian di PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pabrik Panjang Bandar Lampung. • Tahun Penelitian • Jumlah Populasi 63 karyawan

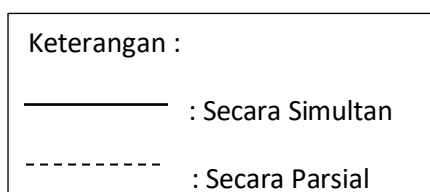
2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2022:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga ada Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Semen Baturaja Tbk Unit Kerja *Quality Control* baik secara parsial maupun simultan.