

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

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* (Kasmir, 2019:6).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2019:5).

Menurut Hasibuan (2021,10) 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.

2. 3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2021,21) adalah:

1. Perencanaan (*Human resources planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan, sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

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

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. 4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021,14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requitment*, *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the righ man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021,73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Sutrisno (2019,74) Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan

kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Busro (2020,102) Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervise, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan.

2.6 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021,75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari pada yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Budaya Organisasi (*Organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupayabekerja dengan baik.

2.7 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021,82) adapun indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat dikembangkan melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi, dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.8 Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Busro (2020,274) Pengembangan karier adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan, dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika di butuhkan.

Menurut Sutrisno (2019,165) Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Meskipun banyak orang yang gagal mengelola karier mereka, karena mereka tidak memerhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karier ini. Mereka tidak menyadari bahwa sasaran karier dapat memacu karier mereka dan menghasilkan sukses yang lebih besar.

Menurut Widodo (2015,114) Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan.

2.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut P.Siagian (dikutip di Widodo, 2015:119) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karier seorang karyawan adalah :

1. Prestasi kerja yang memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karier adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepada prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier.

2.10 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Busro (2020,281) berbagai dimensi dan indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan karier:
 - a. Kenaikan pangkat secara jelas.
 - b. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan.
 - c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan diri:
 - a. Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan.
 - b. Kesempatan melanjutkan pendidikan.
 - c. Kesempatan mengikuti berbagai seminar/ diskusi/*workshop*.
 - d. Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.
3. Perbaikan mutu kinerja:
 - a. Peningkatan disiplin diri.
 - b. Kesetiaan.
 - c. Peningkatan motivasi dikalangan karyawan.

2.11 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gurito dan Waridin (dikutip di Busro, 2020:88) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang

tersebut dapat dikatakan, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Menurut Pabunda (dikutip di Busro, 2020:88) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Menurut Kasmir (2019,182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019,189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. Pengetahuan

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. 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.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.13 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016,86) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan, diperlakukan kinerja individu, kelompok dan organisasi kinerja individu, kelompok dan organisasi kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

2. Standar

Standar merupakan mempunyai arti penting, karena, karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.14 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019,192) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira , atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

2.15 Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020,280) Program pengembangan karier memberikan manfaat yang sangat penting bagi karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan dengan adanya jenjang karier yang jelas juga dapat memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesama karyawan, dan nilai-nilai di lingkungan kerja.

2.16 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Febrianti, et al (2020)	The Effect Of Career Development and Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In PT Jabar Jaya Perkasa	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>1.Pengembangan Karir (X1) 2.Motivasi (X2) 3.Kepuasan Kerja (X3) 4.Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat Analisis:</p> <p>Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan analisis jalur</p> <p>Hasil penelitian:</p> <p>Variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan.</p>	Sama-sama meneliti variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	<p>1. Objek Penelitian</p> <p>2. Jumlah yang diteliti</p> <p>3. Tahun Penelitian</p> <p>4. Penelitian ini menggunakan tiga variabel terikat (X) dan satu variabel bebas (Y) dan poulasi sampel penelitian ini berjumlah 58 responden dengan teknik sampel jenuh.</p>
2.	Arifin, et al (2020)	The Influence Of Recruitment and Career Development	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>1. Rekrutmen (X1) 2. Pengembangan Karir (X2)</p>	Variabel bebas dan variabel terikat	<p>1. Objek Penelitian</p> <p>2. Jumlah yang diteliti</p> <p>3. Tahun penelitian</p>

		Towards Employee Performance in Bank Syariah	<p>3. Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat Analisis: Program SEM AMOS versi 20.</p> <p>Hasil Penelitian: Variabel Rekrutmen (X1) dan Pengembangan Karir (X2), secara bersama-sama mempunyai nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>4. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (X) hanya dua dan variabel bebas (Y) satu, populasi sampel dalam penelitian ini berjumlah 230 responden dengan analisis data menggunakan Program SEM AMOS versi 20.</p>
3.	Kelimedea et al(2018)	The Effect Of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. Buma Perindahindo At Ling Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan(Y) <p>Alat Analisis: Menggunakan kuesioner, dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh untuk analisis data menggunakan regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian: Variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), secara bersama-sama mempunyai</p>	Variabel Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun Penelitian 4. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (X) hanya tiga dan variabel bebas (Y) satu, populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden dengan teknik sampling jenuh.

			nilai positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Buma Perindahindo Papua Barat.		
4.	Mokoagow, et al(2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Pengembangan Karir (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) <p>Alat Analisis: Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian: Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.</p>	Persamaan variabel yaitu sama-sama meneliti kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun Penelitian 4. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (X) hanya dua dan variabel bebas (Y) satu, populasi dalam penelitian ini sebanyak 176 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden.
5.	Sri Aidah, et al (2020)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X1) 2. Pengembangan Karir (X2) 3. Komunikasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) <p>Alat Analisis: Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian: Variabel Pelatihan (X1)</p>	Persamaan variabel yaitu sama-sama meneliti pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun Penelitian 4. Penelitian ini menggunakan tiga variabel terikat (X) dan satu variabel bebas (Y) dan populasi sampel penelitian ini

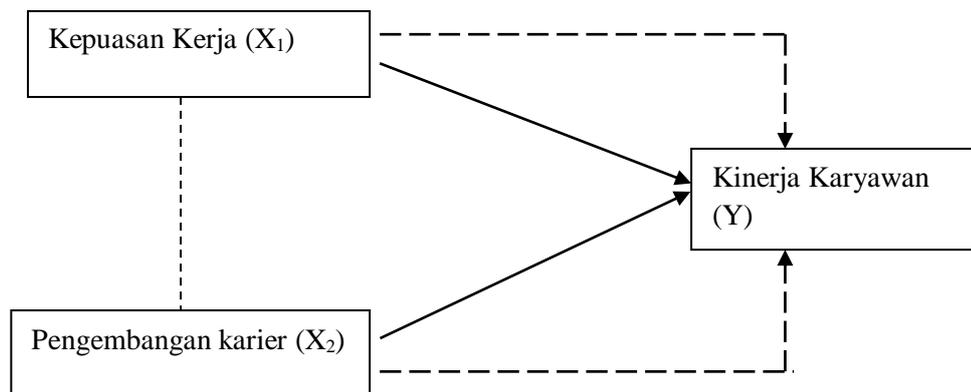
			Pengembangan Karir (X2) dan Komunikasi (X3), secara bersama-sama mempunyai nilai negatif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomindo Primakarya.		berjumlah 50 responden dengan teknik sampel jenuh.
6.	Fatmasari(2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu Skripsi	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Pengembangan Karir (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) <p>Alat Analisis: Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian: Variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3), secara bersama-sama mempunyai nilai positif terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum OKU Kabupaten Ogan Komering Ulu.</p>	Persamaan Variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun Penelitian 4. Penelitian ini menggunakan variabel terikat (X) hanya tiga dan variabel bebas (Y) satu, populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner.
7.	Lona(2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Desain Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	Sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja terhadap kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah yang diteliti 2. Tahun penelitian 3. Penelitian ini menggunakan

		<p>Pada PT. Astra Motor Cabang Baturaja Skripsi</p>	<p>Alat Analisis: Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian: Variabel Kepuasan Kerja (X1), Desain Kerja (X2), secara bersama-sama mempunyai nilai signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>karyawan dan tempat penelitian sama</p>	<p>variabel terikat (X) hanya dua dan variabel bebas (Y) satu, populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan metode analisis analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda.</p>
--	--	---	---	--	---

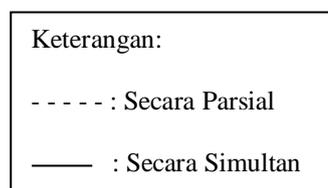
2.17 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut. Selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah kepuasan kerja dan pengembangan karier dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.18 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019,69) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Astra International Tbk – Honda Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.