

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison (2018:10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Kasmir (2018:6) 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 memutuskan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah seni untuk melakukan kebijakan mengolah hubungan tenaganya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi

agar menghasilkan pegawai yang berkembang. Semakin baik manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi mampu memberikan dampak yang baik bagi sebuah organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2016:9) antara lain:

a. Perencanaan

perencanaan (*human resoure planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

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

h. Pengintegrasian

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

i. Pemeliharaan

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

J. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.

K. Pemberhentian

pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan yang membuat para karyawan terputusnya hubungan kerja mereka dengan pimpinan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan MSDM karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Sikula (dalam Mangkunegara 2022:44) “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu”.

Menurut Afandi (2018:128) Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018:129) tujuan dari pelatihan adalah:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja
4. Membantu memecahkan persoalan dalam operasioanal
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengetahui kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Afandi (2018:137) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Jabatan yaitu posisi tugas baru yang diterima

2. Teknologi yaitu penemuan baru yang lebih canggih
3. Promosi yaitu upaya meningkatkan penjualan produk
4. Efektivitas yaitu meningkatkan Karier yaitu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya
5. hasil kerja diatas hasil normalnya
6. Kinerja yaitu hasil kerja yang harus tercapai oleh pegawai
7. Produksi yaitu hasil keluaran dari suatu proses produksi
8. Kecelakaan yaitu cederanya pegawai dalam bekerja

2.1.2.4 Indikator – Indikator Pelatihan

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa indikator dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Afandi (2018:137) diantaranya:

1. Instruktur yaitu guru atau pelatih yang ahli di bidang ilmu tersebut.
2. Materi yaitu bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatihan.
3. Metode yaitu tata cara pelatihan yang mudah dipahami.
4. Peralatan yaitu perlengkapan yang dipakai selama pelatihan.
5. Sertifikat yaitu surat tanda telah mengikuti pelatihan.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan atau kualitas kinerja serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2020:94). Dengan kata lain prestasi kerja adalah capaian seseorang yang telah berhasil memberikan hasil kerja serta kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2022:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya melalui keterampilan, kualitas, dan kuantitas yang baik serta sesuai dengan tujuan, porsi, dan peranannya dalam pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Harras at el (2020) Prestasi kerja sejatinya adalah program organisasi yang dibuat dengan tujuan untuk :

1. Meningkatkan motivasi kerja

Maksudnya tercipta suatu lingkungan kerja di mana para karyawan berlomba-lomba menunjukkan semangat kerja yang tinggi di dalam mencapai tujuan.

2. Menciptakan lingkungan kerja berprestasi

Adanya program prestasi maka diharapkan lahir perlombaan antar karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian di dalam bekerja.

3. Meningkatkan keuntungan

Sistem prestasi kerja diciptakan karena ada tujuan yang hendak dicapai, yaitu keuntungan. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, Langkah cerdas yang dapat dilakukan adalah dengan membuat sistem prestasi kerja dimana setiap orang fokus pada pencapaian tertinggi, dan yang paling diuntungkan dari hal tersebut adalah organisasi.

4. Memiliki SDM potensial

Sistem prestasi adalah cara yang paling sederhana dan berbiaya murah didalam mengembangkan SDM. Karena dengan sendirinya para karyawan atau pegawai mengembangkan diri dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan menunjukkan hasil terbaik.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan hal yang penting dalam menjamin kelangsungan hidup

organisasi. Untuk memastikan prestasi kerja dapat diraih oleh para karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat diperhatikan untuk memicunya.

Menurut Mangkunegara (2022:67-68)) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan/*ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap/*attitude* seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:95-96) indikator-indikator Prestasi Kerja, antara lain:

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan karyawan terhadap karyawan serta jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Penilaian disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kedisiplinan

Penilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik,

6. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

2.1.4 Promosi Jabatan

2.1.4.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi juga memberikan kepastian bahwa kinerja karyawan akan mendapat pengakuan dengan cara naiknya jabatan karyawan menjadi lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2020:108) menyatakan bahwa Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Jadi kesimpulan dari definisi di atas Promosi Jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

2.1.4.2 Tujuan Promosi Jabatan

Adapun tujuan dilaksanakannya promosi jabatan menurut Afandi (2018: 32) yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi.
2. Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya
4. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
7. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lain.
8. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Afandi (2018:36) Promosi Jabatan dipengaruhi beberapa hal yaitu:

1. Disiplin Kerja
2. Loyalitas
3. Pendidikan
4. Keterampilan Kerja
5. Prestasi Kerja
6. Budaya Kerja
7. Kejujuran

2.1.4.4 Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan.

Menurut Afandi (2018:24-25) adapun indikator-indikator Promosi Jabatan sebagai berikut:

1. Komunikatif
2. Intelektual
3. Berprestasi
4. Disiplin

5. Memiliki Visi yang baik

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2022:44) “Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu”. Hasil penelitian Arif (2017) menemukan bahwa pelatihan berhubungan secara positif dan signifikan dengan promosi jabatan. Artinya, semakin sering atau meningkatnya pelatihan yang diterima seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk memperoleh promosi jabatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Pelatihan membantu para pekerja meningkatkan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk mendapatkan promosi jabatan.

2.2.2 Hubungan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Dalam menentukan promosi karyawan ada faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan, faktor tersebut antara lain penilaian prestasi kerja. Karena prestasi kerja dapat memberikan informasi guna menentukan kebijaksanaan personalia tentang apa yang terbaik diberikan kepada para karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:87), penilaian prestasi kerja harus menjadi dasar untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan yang bersangkutan, apakah ia dipindahkan, dipromosikan atau diberhentikan. Tanpa adanya tidak lanjut

tidak ada gunanya dilakukan penilaian prestasi karyawan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mempunyai hubungan atau korelasi yang erat dengan promosi jabatan, dengan kata lain, jika seseorang memiliki prestasi kerja yang baik, maka ia akan dipromosikan. Meskipun penilaian prestasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi promosi jabatan.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	-M. Safli Murad Daulay -Novia eka yulyanti Gea	- Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan pada PT.Tor Ganda Medan - Jurnal : Ekonomi dan Strategi Vol : 2 Nomor : 2 Tahun : 2021	- X ₁ : Kompetensi - X ₂ : Pelatihan Kerja - Variabel terikat Promosi Jabatan - Alat analisis : Regresi liniear berganda - Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Pt. Tor Ganda Medan	- Variabel bebas X ₂ Pelatihan Kerja - Variabel terikat Promosi Jabatan - Alat analisis : Regresi liniear berganda	- Variabel bebas X ₁ Kompetensi -Objek penelitian

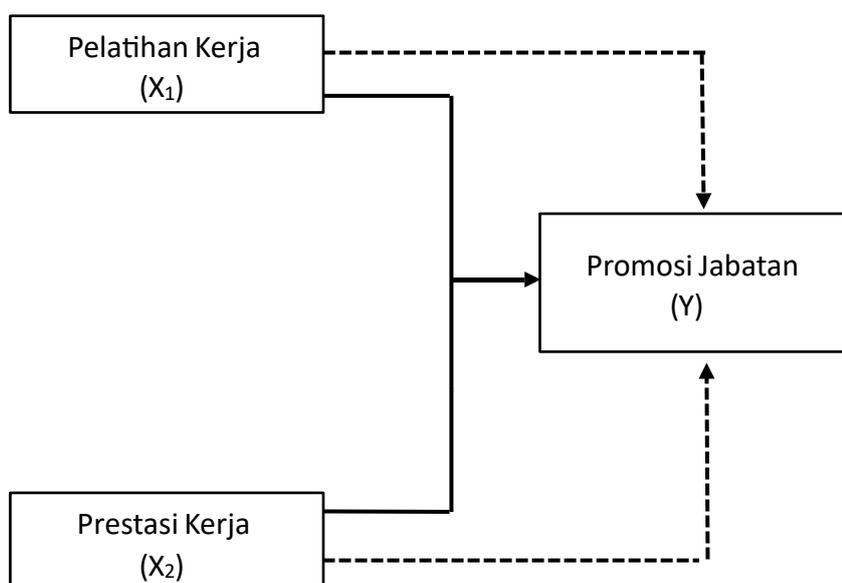
2	<p>-R Beresman Sianturi -Sofiyang Matondang</p>	<p>- Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan - Jurnal : kreatif agung ISSN Vol : 9 Nomor : 2 Tahun : 2019</p>	<p>- X1 : Prestasi Kerja -Y : Promosi Jabatan - Alat analisis Regresi linier Berganda - Hasil Penelitian diperoleh variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.</p>	<p>- Variabel bebas X1 : Prestasi Kerja -Variabel terikat Promosi Jabatan - Alat analisis Regresi linier Berganda</p>	<p>-Objek penelitian</p>
3	<p>-Rohana Siringoringo</p>	<p>- Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Jurnal : FISIP Vol : 6 Nomor : 2</p>	<p>- X1 : Prestasi Kerja - X2 : Kompetensi -Variabel terikat Promosi Jabatan - Alat analisis Regresi linier Berganda - Hasil Penelitian bahwa prestasi kerja dan kompetensi secara serempak</p>	<p>-Variabel bebas X1: Prestasi Kerja -Variabel terikat Promosi jabatan - Alat analisis Regresi linier Berganda</p>	<p>- Variabel bebas X2 Kompetensi -Objek penelitian</p>

		Tahun : 2019	berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan		
4	-Wirda Afifa	- Pengaruh Pelatihan, dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru - Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru Tahun : 2020	- X1 : Pelatihan - X2 : Penilaian Prestasi kerja -Variabel terikat Promosi Jabatan - Alat analisis : Regresi linier Berganda - Hasil Penelitian : menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan baik secara Parsial maupun Simultan	- X1 : pelatihan -Variabel terikat Promosi Jabatan - Alat analisis : Regresi linier Berganda	-X2 : Penilaian Prestasi Kerja -Objek penelitian
5	-Herlynd Heydi Tampubolon -Achmad Bestari	-Pengaruh Pelatihan terhadap Promosi Jabatan karyawan pada PT. Casuarina	-X1 : Pelatihan -Variabel terikat Promosi Jabatan -Alat analisis	-X1 : Pelatihan -Variabel terikat Promosi Jabatan	-Objek Penelitian

	-Nurfai	-Jurnal : Ilmiah Vol : 6 No : 2 -Tahun : 2019	Regresi Sederhana -Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan		
6	-Rona Tanjung	-Pengaruh Prestasi Kerja karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Mahkota Group -Jurnal : Equilibiria -Vol : 5 No : 1 -Tahun : 2018	-X1 : Prestasi Kerja -Variabel terikat Promosi Jabatan -Alat analisis Regresi linier Berganda -Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Prestasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan karyawan PT. Mahkota Group	-X1 : Prestasi Kerja -Variabel terikat Promosi jabatan	-Objek penelitian -Alat analisis Regresi sederhana

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020:89) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sistem tentang hubungan antar variabel yang diteliti yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu : Pelatihan Kerja(X_1), Prestasi Kerja(X_2), serta satu variabel yang di pengaruhi yaitu Promosi Jabatan(Y) sehingga penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Ket: - - - - -> = Parsial

—————> = Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2020:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : diduga ada Pengaruh Pelatihan kerja dan Prestasi kerja terhadap Promosi jabatan pada PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan