

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik pada lembaga maupun perusahaan yang memiliki fungsi aset, sehingga keterampilannya terlatih dan berkembang (Amelia et al., 2022). Secara umum pengertian manajemen sumber daya manusia dibagi dua yaitu dilihat secara makro dan mikro. SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif di satu wilayah sedangkan SDM mikro adalah individu yang bekerja pada sebuah perusahaan

Masalah pengembangan diri, kewajaran, keadilan, harapan dan kesesuaian pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengolahan sumber daya manusia yang penting (Akilah, 2019). Ini menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran utama dalam perusahaan dalam proses tujuan suatu perusahaan.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia dibedakan menjadi tiga bagian yaitu :

1. Pengusaha

Siapa saja yang menginvestasikan modalnya untuk mendapatkan keuntungan dan besarnya pendapatan tidak pasti tergantung dari keuntungan yang dicapai perusahaan.

2. Karyawan

Pelaku utama perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka kegiatan perusahaan tidak dapat berlangsung. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan diberi kompensasi sesuai dengan kesepakatan

3. Pemimpin

Seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menyusun program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Mengatur kegiatan untuk semua karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan perusahaan

4. Pengendalian

Mengontrol aktivitas semua karyawan jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan saat bekerja sesuai rencana. Jika penyimpangan atau kesalahan terjadi, tindakan korektif dan rencana korektif diterapkan.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Imbalan langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan patut. Adil diartikan menurut prestasi kerja, artinya dapat memenuhi kebutuhan primer mereka dan mengikuti ambang batas upah minimum pemerintah serta didasarkan pada konsistensi internal dan eksternal.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk menghubungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, psikologis dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program-program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar tenaga pendidik dan kependidikan, serta pedoman konsistensi internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

Fungsi SDM merupakan yang terpenting dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu salah satu faktor terpenting dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan dan berpengaruh terhadap pengembangan karier. Lingkungan kerja harus sangat diperhatikan karena dapat mempengaruhi diri karyawan dan kualitas kinerja karyawan saat bekerja (Anggraeni & Sanusi, 2021). Lingkungan kerja yang memiliki rasa aman dan sehat berpengaruh positif untuk karyawan di perusahaan tersebut (Sugiarti, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman

dapat memberikan ide-ide yang baru dan memberikan motivasi dalam bekerja karena itu keinginan semua karyawan (Anggraeni & Sanusi, 2021).

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran dalam proses keberlangsungan aktivitas di suatu perusahaan, sehingga ini harus menjadi suatu perhatian seorang pemimpin dalam membuat kenyamanan lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan. Menurut (Enny, 2019:58) menyatakan dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu dimana semua yang ada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti kursi, meja, alat yang berhubungan dengan pekerjaan, dll.
- b. Lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dll.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti adanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dalam kondisi ini, harus terciptanya komunikasi yang baik antar sesama, menciptakan suasana kekeluargaan. Hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan harus selalu diperhatikan karena dalam melakukan pekerjaan, harus saling membutuhkan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Enny, 2019:58) antara lain yaitu :

1. Faktor personal/individu : Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2. Faktor kepemimpinan : Kualitas dalam memberikan dorongan, motivasi dan semangat yang diberikan manajer.
3. Faktor tim : Dukungan dan semangat yang diberikan oleh teman satu tim, dan kekompakan sesama tim
4. Faktor sistem : Sistem kerja, fasilitas atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Simarmata (2021:31) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman yang meliputi pencahayaan atau cahaya yang terang. Suara tenang dan hening, keamanan di tempat kerja. Besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak akan memberikan pengaruh yang optimal jika suasana kerja tidak kondusif.kemampuan bekerja

2. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang dimaksudkan untuk digunakan untuk mendukung alur kerja yang lengkap/terbaru. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, meskipun bukan hal baru, merupakan salah satu proses pendukung kelancaran proses kerja.Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

3. Hubungan antara rekan kerja

Ini berarti karyawan harmonis dan tidak ada ketidaknyamanan timbal balik antara karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam organisasi adalah hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan anggota keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan yaitu proses mendidik dan memperlengkapi karyawan dengan menambahkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku untuk

melakukan pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, efisien dan lebih rasional. Suatu perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawannya. Perusahaan mempersiapkan karyawan untuk melakukan tugas dan pengembangan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Sedarmayanti, 2018). Perusahaan menyelenggarakan pelatihan agar karyawan dapat melakukan lebih banyak hal yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Para karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan dalam mengembangkan karier lebih tinggi (Adnyani & Dewi, 2019).

Pelatihan adalah cara untuk peningkatan kinerja dalam perusahaan. Adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dengan tepat kepada karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga akan lebih baik dan jika diberikan tanggung jawab yang besar maka karyawan akan sanggup untuk melakukannya dengan baik membuat karier karyawan semakin meningkat dengan adanya tambahan tanggung jawab yang diberikan (Adnyani & Dewi, 2019).

2.1.3.2 Manfaat Pelatihan

Menurut (Rivai, 2018) menjelaskan beberapa manfaat pelatihan bagi karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
2. Membantu organisasi mendeteksi tujuan pribadi serta meningkatkan keterampilan interaksi
3. Membangun rasa optimism , kreativitas dan inovatif
4. Memberikan informasi tentang peningkatan pengetahuan, kompetensi, leadership, keterampilan komunikasi dan sikap karyawan.
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan aktualisasi diri.

2.1.3.3 Faktor Faktor Pelatihan

Menurut (Sutrisno, 2019) menjelaskan faktor -faktor yang mempengaruhi pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/pelatih

3. Materi pelatihan
4. Waktu pelatihan
5. Lingkungan pelatihan
6. Lokasi pelatihan

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Nurdin, 2019) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator-indikator pelatihan yaitu :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur , pelatihan adalah suatu keharusan meningkatkan keterampilan sehingga peserta mencapai dan mengembangkan karier secara maksimal dan pemahaman etos kerja yang harus diterapkan

2. Materi Pelatihan

Materi Pelatihan berupa : pengelolaan (manajemen), psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode dalam pelatihan

Metode yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif dengan diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan , kerja tim, dan studi banding.

4. Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang direkomendasikan oleh pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih yang akan memberikan materi harus mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu memberikan motivasi yang membangun.

2.1.4 Pengalaman Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat dinyatakan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang di tempat kerja. Ini dapat diukur dengan masa kerja dan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan . Pengalaman kerja digunakan sebagai salah satu aspek penting bagi pengembangan karir karyawan di perusahaan. Pengalaman adalah proses pembelajaran dan meningkatkan potensi perkembangan perilaku dari pendidikan formal dan nonformal atau dapat diartikan sebagai proses yang mengantarkan seseorang kepada pola perilaku yang lebih baik (Adnyani & Dewi, 2019). Pengalaman kerja sudah sesuai standar penguasaan individu dan kemampuan di tempat kerja yang diperkirakan dari orang banyak bekerja pada tingkat pengetahuan dan keterampilan. Pengalaman karyawan adalah suatu keharusan dianggap sebagai aset yang diharapkan dan akan dikembangkan lebih lanjut (Lela et al., 2022).

2.1.4.2 Indikator Pengalaman kerja

Menurut (Lela et al., 2022) berpendapat bahwa Indikator dalam mengukur pengalaman kerja akan diukur dengan sebagai berikut :

1. Lama masa kerja

Lama masa kerja yaitu waktu yang dihabiskan seseorang sejak saat itu sedang mencari pekerjaan. Durasi kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam pelaksanaan tugasnya. Biasanya karyawan yang berpengalaman banyak pekerjaan yang tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan dengan sedikit pengalaman kerja.

2. Tingkat Pengetahuan

Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.

3. Tingkat kemampuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab

pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

2.1.5 Pengembangan Karier

2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses meningkatkan keterampilan profesional seseorang yang dicapai untuk mendapatkan karier yang diinginkan. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan karyawan untuk memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerjanya (Adnyani & Dewi, 2019). Pengembangan karier merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang membantu karyawan Merencanakan karier di perusahaan agar perusahaan dan karyawan terkena dampaknya dan mereka dapat berkembang secara optimal (Junawan & Mora, 2018). Menurut (Elbadiansyah, 2019) Pengembangan karier karyawan sebagai upaya organisasi formal yang dilakukan secara terorganisir dan terencana.

Pengembangan Karier dapat Menciptakan kondisi yang menunjukkan peningkatan status orang-orang dalam organisasi dan mengikuti jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi untuk meningkatkan posisinya dalam perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Pengembangan Karier

Menurut (Daulay, 2021) menjelaskan bahwa tujuan pengembangan karier yaitu ;

1. **Persamaan karier**

Karyawan menginginkan hak dan kewajiban yang sama dalam sistem promosi jabatan.

2. **Pengawasan karier**

Peran aktif pengawas untuk melakukan evaluasi dan memberikan *feedback* kepada karyawan yang berprestasi

3. **Kesadaran akan adanya kesempatan**

Karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan karier

4. Minat karyawan

Karyawan memiliki minat untuk berkembang dengan perusahaan. Minat karyawan yang berbeda beda berdasarkan motivasi dan latar belakang masing masing karyawan.

5. Kepuasan karier

Karyawan dapat merasakan kepuasan dengan adanya program pengembangan karier sesuai dengan usia, jabatan, hak dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan

2.1.5.3 Indikator Pengembangan karier

Menurut (Priansa,2018), menjelaskan bahwa indikator pengembangan karier yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam karier

Pertimbangan- pertimbangan yang objektif , rasional, dan diketahui oleh karyawan untuk terwujudnya perlakuan yang adil jika ingin di promosikan.

2. Kepedulian para atasan langsung

Secara umum, karyawan menginginkan keterlibatan langsung dalam perencanaan kariernya. Salah satu nya memberikan umpan balik kepada karyawan tentang penyelesaian tugas setiap karyawan untuk mengetahui potensi yang perlu diatasi. Umpan balik itu yaitu bahan penting bagi karyawan untuk langkah awal apa yang perlu diambil agar kemungkinan untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Karyawan biasanya berharap untuk memiliki akses untuk informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting jika ada posisi yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Ketika tidak ada akses atau terbatas, karyawan akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan persamaan dan peluang untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat untuk menumbuhkan minat karyawan dalam menumbuhkan minat karyawan dalam pengembangan karier adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan, Pendidikan dan pelatihan, jumlah tanggungan dan faktor lainnya. Beberapa faktor ini mempengaruhi besarnya minat karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Tingkat Kepuasan

Karyawan dapat merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapai itu adalah hasil yang maksimal dan telah berusaha memberikan yang terbaik dan ini merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.2 Review Penelitian terdahulu

Dalam Penelitian ini, penulis mengambil referensi dari penelitian – penelitian terdahulu untuk menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu penulis mencantumkan hasil beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yaitu :

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Ida Ayu Diah Sri Gayatri dan Anak Agung Ayu Sriathi (2020). Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu pengalaman kerja, prestasi kerja dan Pendidikan pelatihan terhadap pengembangan karir sebagai variable terikat. Penelitian ini menunjukkan secara teoritis bahwa pengalaman kerja, prestasi kerja dan Pendidikan dan pelatihan berdampak positif dan signifikan kepada pengembangan karier. Hal ini menunjukkan semakin lama pengalaman kerja maka pengembangan karir akan meningkat. Semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki maka pengembangan karir juga meningkat. Dan Semakin tepat dan baik dalam Pendidikan dan pelatihan maka pengembangan karier juga akan meningkat. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif yang bersifat sebab akibat untuk mengetahui dari satu variable dengan variable yang lainnya. Peneliti mengharapkan pemimpin suatu perusahaan tersebut untuk dapat memperhatikan pengembangan karir karyawan yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, prestasi kerja serta Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan. Masih banyaknya faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir di

perusahaan tersebut. Peneliti mengumpulkan data dengan memakai kuesioner yang jawaban yang didapat dari responden kurang memberikan jawaban yang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Penelitian kedua yang dilakukan I Kadek Suadnyana dan I Wayan Gede Supartha (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu penilaian kinerja, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir yaitu variabel terikat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Penilaian kinerja mempunyai pengaruh secara positif dan berpengaruh kepada variabel Pengembangan Karier . Hal ini memiliki arti bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan pengembangan karir. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara positif dan berpengaruh kepada variabel Pengembangan Karier . Hal ini memiliki arti bahwa Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan pengembangan karir. Pelatihan mempunyai pengaruh secara positif dan berpengaruh kepada variabel pengembangan karir o00. Hal ini memiliki arti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan pengembangan karir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode *stratified random sampling* dan peneliti mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner.

Penelitian ketiga yang dilakukan Tri Wahyuningsih Lubis (2018).. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yaitu pelatihan kerja dan produktivitas kerja secara simultan maupun parsial terhadap variabel yang dipengaruhi pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dan menggunakan program SPSS 17 *for windows* sebagai pengolah data . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja lebih dominan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Angkasa Pura solusi. Ini dibuktikan dari tingkat signifikansi yang tinggi dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya yaitu produktivitas kerja.

Penelitian keempat yang dilakukan Lina dan Hendy (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, pengujian hipotesis dengan software SPSS 22. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT. Tigaraksa Satria.

Penelitian Kelima yang dilakukan Putu Dewi Supeni, I Nyoman Sujana (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM kabupaten Buleleng. Penelitian ini dalam pengumpulan data nya menggunakan metode yaitu angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan Pendidikan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM Kabupaten Buleleng.

Penelitian Keenam yang dilakukan Dewi Rama Niati, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, Yudi Prayoga (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir dengan motivasi kerja sebagai variable penghubung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan secara online dengan media *Google form*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan dan mempengaruhi peningkatan pengembangan karir karyawan. Perusahaan membuat pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi karyawan untuk lebih termotivasi bekerja sehingga berpengaruh dengan agar tercapai nya tujuan suatu perusahaan.

Penelitian Ketujuh yang dilakukan Ni Luh Putu Ria Adnyani, A.A Sagung Kartika Dewi (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan di Wapa di Ume *Ressort & Spa*. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (*saturated sampling*), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sebanyak 75 responden yang merupakan karyawan Wapa di Ume *Ressort & Spa*. Teknik analisis yang digunakan yaitu

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi prestasi kerja, dan semakin tepat pelatihan kerja maka pengembangan karier juga meningkat.

Penelitian kedelapan yang dilakukan Eviana Tarigan, Liliana Dewi (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan di Pullman Ciawi Vimala Hills Hotel. Metode penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dimana data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dan lainnya berasal dari sumber lainnya seperti buku, artikel, jurnal dan buku. Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu belum banyak nya yang mengikuti program cross training namun dari penelitian ini antusias karyawan untuk berkembang sangat baik.

Penelitian kesembilan yang dilakukan Endang Sugiarti (2022). Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh variable bebas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suryamas Elsindo Primatama di Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampling jenuh.

Penelitian kesepuluh yang dilakukan Titi Hasanah, Melia Andayani, Hestin, Pahlan (2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian 36 karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Lahat. Metode pengambilan sampel secara sensus dengan mengumpulkan data dari seluruh populasi lalu diolah dengan program SPSS. Dari hasil uji hipotesis, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama penilaian kinerja dan pengalaman kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT.Cipta Niaga Semesta Lahat.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karier

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pengembangan karier seorang karyawan di perusahaan . Lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam kinerja nya dan meningkatkan karier yang ingin dicapai di perusahaan. Menurut Lina dan Hendy (2022) Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih mahir dan lebih banyak lagi untuk pekerjaan yang akan ditempati atau ditempati di masa depan.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier

Pelatihan dapat membantu peluang karyawan untuk mengembangkan karier lebih baik lagi. Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan pengembangan karier karyawan. Jadi semakin sering mengikuti pelatihan maka semakin besar peluang juga untuk dapat mengembangkan karier. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Suadnyana dan I Wayan Gede Supartha (2018) menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Pengembangan karier. Dalam penelitiannya di Bali Masari Villas and spa, Jika perusahaan ingin memberikan pengembangan karir terhadap karyawannya maka dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan. Karena Pelatihan dan pengembangan karier adalah variabel yang berbanding lurus.

2.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier

Pengalaman kerja adalah hal yang sangat penting dalam peningkatan karier di suatu perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dihasilkan dari pengalaman kerja yang dimiliki mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki jika semakin banyak akan berkesempatan besar untuk bisa mendapatkan pengembangan karir dan sebaliknya jika tidak memiliki pengalaman kerja yang baiksulit untuk mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karier. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supeni dan Sujana (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karier

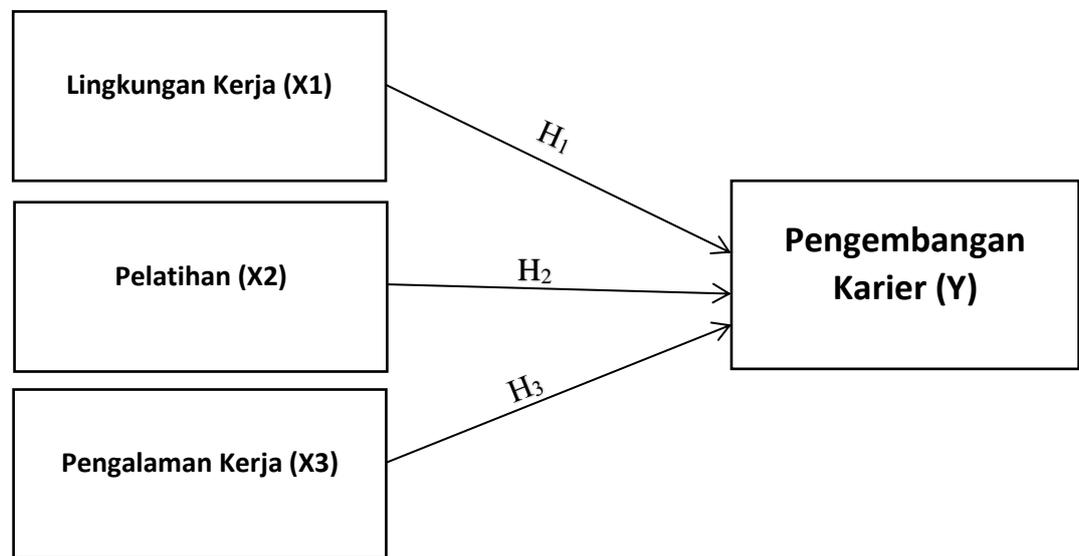
dengan jika masa kerja yang dimiliki karyawan maka berpeluang untuk peningkatan karier.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1 Kerangka Fikir

Kerangka Konseptual penelitian akan menghubungkan variabel - variabel yang ada yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konseptual ini dilandaskan dengan teori yang sudah ada. Berikut kerangka konseptual penelitian :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Perumusan Hipotesis adalah Jawaban yang sifatnya masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017:99). Berdasarkan hubungan antar variabel penelitian diatas, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karier karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

H₂ : Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.

H₃ : Diduga ada pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk.