

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2015:6), dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sementara itu menurut Hasibuan (2016:10), bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis berpendapat yaitu manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang bersumber dari manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan lebih lanjut Bangun (2012:7) menguraikan fungsi-fungsi MSDM:

1. Pengadaan sumber daya manusia
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan sumberdaya manusia

2.1.2 Sumber daya manusia (SDM)

Menurut Sumarsono (2014:4) Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja

berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016:288) Sumber Daya Manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Dari pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan SDM merupakan kemampuan yang terpadu dari fisik manusia dan daya pikiran yang dimiliki oleh manusia untuk mengatur sistem-sistem formal dalam suatu perusahaan, untuk menghasilkan suatu barang atau jasa.

2.1.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Menurut Hasibuan, (2016:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.3.1 Manfaat Penilaian Prestasi kerja

Terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut : Sedarmayanti (2017: 143)

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-Penyesuaian kopensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidak akuratan informasional
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
9. Kesempatan kerja yang adil

10. Tantangan-tantangan eksternal

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2015:13) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas 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 ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

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

2.1.3.3 Indikator prestasi kerja karyawan

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.4 Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:532) budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat di satukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2015:113).

2.1.4.1 Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Sutrisno (2014:27) sebagai berikut :

1. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi

Sedangkan ada beberapa indikator budaya organisasi menurut Darsana (2013:35), adalah sebagai berikut:

1. Visi dan Misi

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran strategik serta mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai - nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Adaptabilitas

Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Pelibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

2.1.5 Pelatihan

Pramudyo (2017:23) menyatakan bahwa pelatihan adalah Sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerjaorang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai,

2013:213). Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam 16 usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

2.1.5.1 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan dapat dilihat di bawah ini. (Rivai, 2013:82) menyatakan bahwa manfaat dalam pelatihan kerja antara lain:

1. Manfaat untuk karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan rasa percaya diri.
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

2. Manfaat untuk perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi keuntungan.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Memperbaiki moral sumber daya manusia.

- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
- f. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- g. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargroup

- a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual.
- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan.
- d. Meningkatkan kualitas moral.
- e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.5.2 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2016:46) :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten.

Indikatornya meliputi :

- a. Menguasai materi
- b. Pendidikan

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi semangat mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Indikatornya meliputi:

- a. Sesuai dengan kebutuhan peserta
- b. Penetapan sasaran

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Indikatornya meliputi pensosialisasian tujuan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi pelatihan memiliki sasaran yang jelas.

2.1.6 Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2016:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Pengertian dari Mangkunegara (2015:78), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2.1.6.1 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara (2015:77) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.1.6.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

3. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

4. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

6. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

7. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.2 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Review hasil-hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk melihat hasil-hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian Pertama dilakukan oleh Ni made Mely Cahyani 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi penelitian ini

adalah seluruh pegawai tetap pada PT Tunas Jaya Sanur yang berjumlah 160 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling dengan pendekatan slovin sebagai metode penentuan sampel, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 61 orang. Data di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan ataupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik rekrutmen, semakin baik seleksi serta semakin kuat pengembangan karir pada PT Tunas Jaya Sanur maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,625 mempunyai arti bahwa sebesar 62,5% variasi prestasi kerja karyawan PT Tunas Jaya Sanur dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Penelitian Kedua dilakukan oleh Mahfudoh 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, menentukan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif, yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera, dengan populasi 65 karyawan dan jumlah sampel 65 dengan teknik jenuh sampling. Teknik pengukuran kedua variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan pengujian validitasnya dengan cara validitas internal. Uji reliabilitas menggunakan teknik Split Half (teknik dibelah dua) dan pengujian hipotesis menggunakan Pearson Product Moment pada level $\alpha = 5\%$ dan analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan korelasi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,896$, koefisien determinasi 80,28% dan nilai $t = 16,011$ pada pola persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 6898 + 0,826 X$. Berdasarkan hasil tersebut dapat menyimpulkan bahwa antara budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh T. Munzir 2019 ISSN: 2085-9996. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dimana diperoleh nilai R^2 (r

square) = 0,527. Ini berarti bahwa prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, adalah sebesar 52,7 % atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 52,7 % variasi variabel dependen. Penelitian dari 114 responden karyawan tetap PT.Nissin Kogyo Batam, hasil uji-t t hitung > ttabel untuk masing-masing tiga variabel (Motivasi ,Disiplin dan Budaya Organisasi) vs Prestasi Kerja. Hasil ini sebagai bukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F juga menemukan F hitung > Ftabel yang menunjukkan bahwa semua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Keempat dilakukan oleh Suwandi 2016. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam hal ini, pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Waruna Nusa Sentana – Head Office diuji melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana anggota populasi berjumlah sebanyak 70 orang karyawan tetap. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja : diperoleh dari dokumentasi yang ada di perusahaan berupa *Employee Appraisal* semesteran; Budaya organisasi : diukur dengan Skala Budaya Organisasi yang disusun berdasarkan teori Cameron dan Quinn (2006), yang terdiri dari enam dimensi, yaitu karakteristik dominan (*dominant characteristics*), kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*), pengelolaan karyawan (*management of employees*), perekat organisasi (*organizational glue*), penekanan strategis (*strategic emphasis*) dan kriteria sukses (*criteria of success*). Skala ini berisi 24 item pernyataan dengan koefisien korelasi $r = 0,533$ sampai $r = 0,764$. Indeks reliabilitas dari skala ini adalah 0,949. Dan Kepuasan kerja: diukur dengan Skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*) dan rekan kerja (*cowokers*). Skala ini berisi 27 aitem pernyataan dengan koefisien korelasi $r = 0,570$ sampai $r = 0,742$. Indeks reliabilitas dari skala ini adalah 0,954. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Namun, sebelum data

dianalisis dengan teknik Analisis Jalur, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian.

Penelitian kelima dilakukan oleh Christy Welan 2018. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada PT PLN Adapun waktu penelitian 3 bulan July – oktober 2018 Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis linear berganda. Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan pelatihan dan prestasi kerja sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Pelatihan dan Penempatan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN wilayah Manado.

Penelitian keenam dilakukan oleh Endang Eviline Giri 2016 dalam International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS). Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah pada PT Telkom Witel NTT. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena analisis data dan sampel menggunakan metode statistik induktif dan deskriptif untuk menggeneralisasi kesimpulan ke populasi. Data yang dikumpulkan bersifat silang sectional diperoleh melalui survei responden menggunakan kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena analisis data dan sampel menggunakan metode statistik induktif dan deskriptif untuk menggeneralisasi kesimpulan ke populasi. Data yang dikumpulkan bersifat silang sectional diperoleh melalui survei responden menggunakan kuesioner dengan sample 106 responden. . Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Pengaruh dari budaya organisasi, keterlibatan kerja, organisasi komitmen, dan *knowledge sharing* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Ali Halawi 2018 International Humanities Studies. Tempat dilaksanakannya penelitian ini di Bonjus and Khatib & Alami Companies di Lebanon. Penelitian ini mengumpulkan data primer dari sampel sebanyak 303 responden. Dengan menggunakan IBM SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan pelatihan dan prestasi

kerja sangat kuat dan positif karena dengan diadakannya pelatihan maka karyawan mungkin merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, ini memotivasi mereka untuk menjadi lebih inovatif dan dengan demikian meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A Hoedaoafia, Yaw Boateng Atakorah dalam *Jurnal of Human Resource Management* Vol. 5, No. 1 tahun 2017 ISSN 2331-0707. Penelitian ini dilakukan pada *Banking Sector in Ghana*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sample diambil 105 orang dari 209 staff yang dipilih untuk penelitian ini. Teknik pengambilan sampel bertingkat digunakan terlebih dahulu dan kemudian dilanjutkan dengan teknik sampling acak sistematis. Variable (Y) Pada penelitian ini adalah *Contemporary Research and Review*. Hasil dari penelitian tersebut adalah terungkap bahwa, sebagian besar staff bank dipengaruhi oleh pengembangan karir, kepemimpinan yang melayani, dan motivasi kerja.

2.3 Kerangka Konseptual Peneliti

Menurut (Sugiyono, 2017:38) variabel penelitian adalah segala hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, diperoleh informasi tentang hal yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen.

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Menurut Rivai (2015:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwandi 2016 yang menyimpulkan bahwa antara budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan dapat disimpulkan bahwa jika adanya budaya organisasi yang baik akan membuat prestasi kerja karyawan meningkat.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pelatihan menurut Rivai (2014:174) mengatakan bahwa, pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan metode dari pada praktik daripada teori. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Christy Welan 2018 menunjukkan bahwa hubungan pelatihan dan prestasi kerja berpengaruh sangat kuat dan positif.

2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut Muftiani (2014:35) Setiap peningkatan karier seorang karyawan harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ni made Mely Cahyani 2019 menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti apabila pengembangan karier meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016:3) hipotesis diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

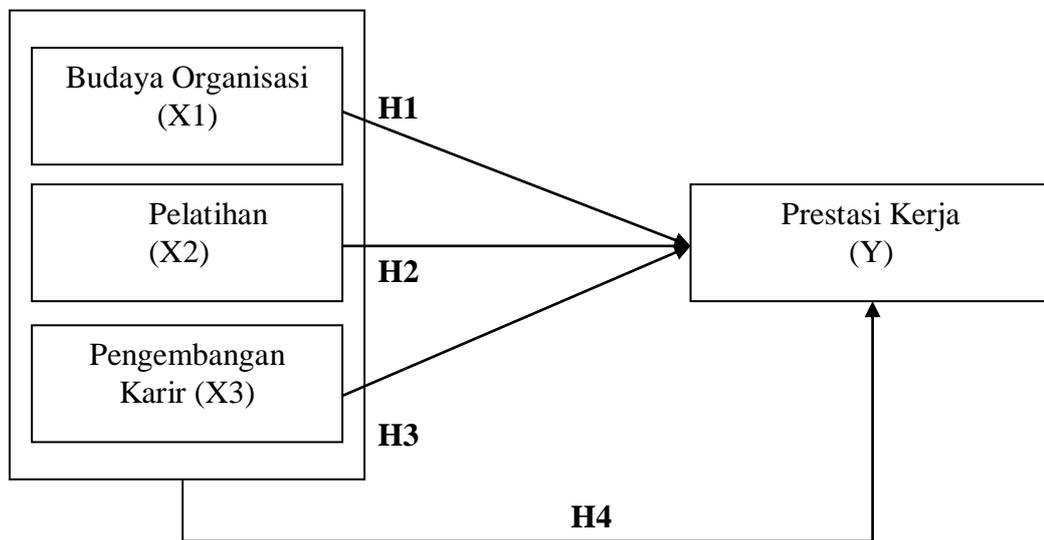
Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis, maka dapat ditarik suatu dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis, yaitu sebagai berikut :

1. Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading & Distribution.
2. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading & Distribution.
3. Diduga Pengembangan karier berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading & Distribution.

4. Diduga Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading & Distribution.

2.5 Kerangka Fikir

Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution ini terdiri atas variabel dependen yaitu Prestasi kerja karyawan dan tiga variabel independen yaitu Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan karir.



Gambar 2.1. Gambar Kerangka Fikir