

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:7) tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:14) menyatakan bahwa proses pengelolaan dikenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi tersebut terdiri dari:

- a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
- b. Penarikan karyawan (*Recruitment*)
- c. Seleksi (*Selection*)
- d. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

- e. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
- g. Jenjang Karier (*Career Path*)
- h. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
- i. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
- j. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Afandi (2017:188) Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Menurut Kasmir (2017:140) pengembangan karir merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan bakat, minat dan perilaku karyawan.

Menurut Syahputra (2020) Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa pengembangan karir sejalan dengan keinginan sumber daya manusia untuk memiliki pekerjaan yang berbeda dengan kegiatan yang biasa setiap individu lakukan dan berguna untuk mengasah kemampuan dari setiap tenaga kerja akan memiliki perkembangan keahlian, sehingga jika pengembangan karir di terapkan dengan baik maka perusahaan atau organisasi mendapatkan keuntungan yang baik pula.

2.2.2 Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Afandi (2018:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah:

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan terhadap organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Bawahan yang mempunyai peran kunci
8. Peluang untuk tumbuh

2.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Afandi (2017:190) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan Karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang

2. Pengembangan Karir Individu

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

3. Pengembangan karir yang didukung oleh Departemen SDM

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

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

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

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Robbins (2017:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Nabawi (2019) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa peranan kepuasan kerja merupakan hal yang kompleks yang mana dapat mengetahui hal-hal yang memberikan dampak semangat bagi karyawan untuk bekerja, dan dari kepuasan kerja yang optimal dapat memberikan peluang individu untuk lebih giat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi.

2.3.2 Faktor- faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja menurut Afandi (2017:75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

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

2. Perbedaan

Kepuasan yaitu suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat harapan.

3. Pencapaian nilai

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

4. Keadilan

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

5. Budaya organisasi

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

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2017:82) indikator - indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/gaji.

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

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan.

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja.

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2017:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yaitu biasanya 1 tahun.

Menurut Afandi (2017:84) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang didasarkan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Syahputra (2020) Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang berkaitan dengan kegiatan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan yang berguna untuk menjalankan tujuan yang ditentukan dengan memiliki ukuran yang telah disesuaikan.

2.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau Perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2017:208) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

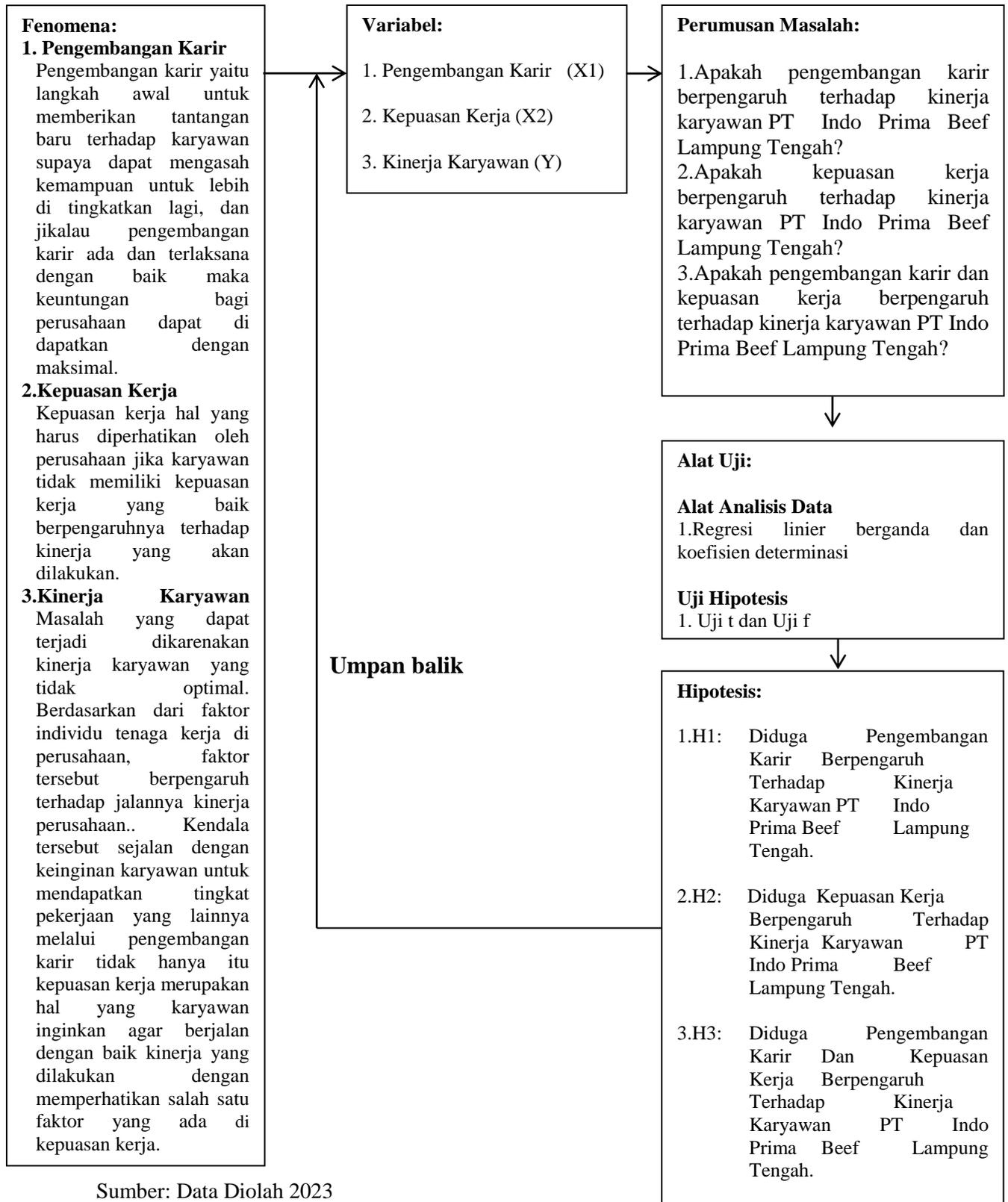
2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun	Judul	Perbedaan penelitian	Kontribusi penelitian	Hasil penelitian
1.	Zheng Robin, Robet (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Karya Gemilang Medan)	Dilihat dari penarikan sampel yang digunakan didalam penelitian menggunakan pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua populasi digunakan sebagai sampel.	Sebagai bahan refrensi pada penelitian di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah	Secara simultan maupun parsial bahwa Variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Cv Karya Gemilang Medan.
2.	Putri D.D. , N.M.A. Widiastini (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Prabu Tirta Gunung Jembrana	Ada satu variabel yang berbeda yaitu variabel x1 kompensasi	Sebagai bahan refrensi pada penelitian di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Pratiwi Ni Komang Ayu Ega , A.A. Putu Agun , Ni Putu Nita Anggraini (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar	Perbedaannya yaitu ada satu variabel bebas yang berbeda yaitu X1 disiplin kerja.	Sebagai bahan refrensi pada penelitian di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bpr Sari Sedana Sanglah Denpasar

4.	Jusman Ikhsan Amar, Sultan Iskandar, Manda HM (2022)	Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee, Performance At PT. Catur Putraharmoni	Dilihat dari sampel yang digunakan berbeda-beda dan penelitian ini menggunakan random sampling dan ada satu variabel bebas yang berbeda yaitu X1 motivasi	Sebagai bahan refrensi pada penelitian di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah	Partially and simultaneously motivation and job satisfaction have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Catur Putraharmoni.
5.	Muslimat Ade (2020)	The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance of PT. Mandiri Karya in Jakarta	Ada satu variabel bebas yang berbeda yaitu X1 penempatan	Sebagai bahan refrensi pada penelitian di PT Indo Prima Beef Lampung Tengah	Significant effect between Placement and Career Development on Employee Performance of PT. Mandiri Karya in Jakarta

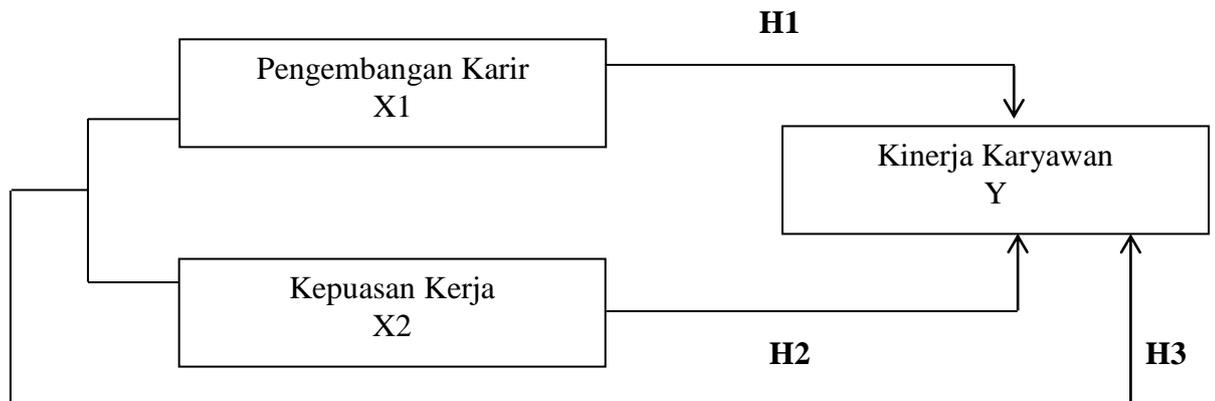
Sumber: Data di olah 2023

2.6 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah 2023

2.7 Kerangka Penelitian



Sumber: Data Diolah 2023

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Menurut sujarweni (2021:62)

2.8.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah

Pengembangan karir sejalan dengan keinginan sumber daya manusia untuk memiliki pekerjaan yang berbeda dengan kegiatan yang biasa setiap individu lakukan dan berguna untuk mengasah kemampuan dari setiap tenaga kerja akan memiliki perkembangan keahlian, sehingga jika pengembangan karir di terapkan dengan baik maka perusahaan atau organisasi mendapatkan keuntungan yang baik pula. Berdasarkan teori Menurut Afandi (2017:188) Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Diperkuat dari penelitian terdahulu menurut Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian terdahulu lainnya menurut Pratiwi (2022) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan di tingkatkan pengembangan karir maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

- H1 : Diduga Pengembangan Karir (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**
- Ho : Diduga Pengembangan Karir (X1) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.
- Ha : Diduga Pengembangan Karir (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah

Kepuasan Kerja merupakan hal yang kompleks yang mana dapat mengetahui hal-hal yang memberikan dampak semangat bagi karyawan untuk bekerja, dan dari kepuasan kerja yang optimal dapat memberikan peluang individu untuk lebih giat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi.

Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai

rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Diperkuat dari hasil penelitian terdahulu menurut Putri (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu menurut Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan optimalnya Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

- H2 : Diduga Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.**
- Ho : Diduga Kepuasan Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.
- Ha : Diduga Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

2.8.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah

Terdapat hubungan positif Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Afandi (2017:188)

Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Menurut Afandi (2017:74) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan maupun tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Diperkuat penelitian terdahulu Zheng (2019) menyatakan Berdasarkan Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan optimalnya pengembangan karir dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

H3 : Diduga Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

Ho : Diduga Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.

Ha : Diduga Pengembangan Karir (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Indo Prima Beef Lampung Tengah.