

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Budiyanto dan Mochklas (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Mathis dan Jackson dalam Zakki (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berhubungan dengan tenaga kerja efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mewujudkan tujuan di setiap perusahaan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) secara garis besar dibagi dua, yaitu fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional. Dimana fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan, yaitu manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh organisasi.
2. Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.
3. Pengarahan fungsi pengarahannya ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi

pengarahan ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya. Intinya bagaimana menyuruh orang untuk bekerja secara efektif.

4. Pengendalian pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.
5. Pengadaan tenaga kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.
6. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.
7. Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada sumber daya manusia atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini berkaitan erat dengan pokok-pokok seperti evaluasi pekerjaan, kebijakan pengupahan, sistem pengupahan, dan lain sebagainya.
8. Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Adanya tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti antara perorangan, masyarakat dan organisasi, menyebabkan perlukan mempertimbangkan perasaan, dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.

9. Fungsi pemeliharaan ini terkait dengan bagaimana usaha untuk mengabadikan keadaan baik yang sudah tercipta. Memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja perlu di pelihara dengan baik.
10. Pemisahan merupakan fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada, dan mengembalikannya kepada masyarakat. Pemutusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar, meninggal dunia, dan pemecatan

Menurut Notoatmodjo dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

1. Tujuan masyarakat (*societal objective*), yaitu untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organizational objective*), yaitu untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsi (*functional objective*), yaitu untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia

dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsifungsinya dengan baik.

4. Tujuan personel (*personnel objective*) yaitu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Majemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam Budiyanto dan Mochklas (2020):

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh, Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

9. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020) menyatakan bahwa dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai usaha terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Purnama, Rahmawati, dan Yulianthini (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun yang akan datang baik melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau perusahaan. Adam, Suryani, dan Tarigan (2021) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi

dalam tugasnya. Wibowo (2022) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik

2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari pengembangan seperti yang dijelaskan oleh Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020) tujuan dalam pengembangan SDM, yaitu sebagai berikut.

1. Produktifitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
2. Meningkatkan efesiesnsi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.
4. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
5. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik sangat penting.
6. Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai pekerjaannya
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar.
8. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
9. Kepimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
10. Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
11. Memberi manfaat baik bagi masyarakat pengguna jasa.

2.2.3 Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia

Panjaitan (2017) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia, adalah:

1. Faktor Internal Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari
 - a. Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang.
 - b. Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. - Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.
 - c. Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut.
2. Faktor Eksternal, yaitu Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari :
 - a. Kebijakan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi

program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

- b. Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosiobudaya yang berbeda-beda.
- c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya

2.2.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengembangan sumber daya manusia, adalah sebagai berikut:

1. Motivasi, yaitu suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan)
2. Kepribadian, yaitu mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut

kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3. Keterampilan, yaitu keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Purnama, Rahmawati dan Yulianthini (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan

kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Adam, Suryani dan Tarigan (2021).kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

2.2.5 Faktor Kinerja Karyawan

Silaen (2021) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.
 - a. Kemampuan dan keterampilan, yaitu kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan
 - b. Latar belakang, meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja yang semakin baik pula. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan
 - c. Demografis, yaitu klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan tertentu. Jenis kelamin dapat

mempengaruhi kinerja bergantung dengan jenis pekerjaannya, untuk pekerjaan lapangan yang membutuhkan energi lebih, maka jenis kelamin laki-laki lebih dapat diandalkan, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang lebih tinggi jenis kelamin perempuan lebih dapat diandalkan. Ras berkaitan dengan *cultural, values, language skills* dan *educational preparation*. Kesamaan suku dapat meminimalisasi adanya kendala bahasa daerah yang digunakan dalam berkomunikasi dengan customer sehingga kinerja menjadi lebih optimal.

2. Faktor psikologis meliputi lima sub faktor yaitu persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi
 - a. Persepsi meliputi pengorganisasian dan penginterpretasian berbagai stimuli terhadap pengalaman psikologis. Individu menggunakan 5 hal untuk memahami lingkungannya yaitu penglihatan, sentuhan, pendengaran, perasaan dan penciuman. Persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Persepsi membantu individu untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Setiap individu memberikan makna tersendiri terhadap stimuli, seorang individu yang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula.
 - b. Sikap merupakan penilaian atau pendapat seseorang terhadap suatu objek
 - c. Personality adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan

dalam perilaku individu. Sebagian orang memberikan perhatian terhadap kualitas dari pekerjaannya, namun sebagian yang lain tidak

- d. Pembelajaran (learning) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Perubahan perilaku menyatakan pembelajaran telah terjadi dan bahwa pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku. Kegiatan belajar telah berlangsung jika seorang individu berperilaku, bereaksi, menanggapi sebagai hasil pengalaman dalam suatu cara yang berbeda dari perilaku sebelumnya
 - e. Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan
3. Faktor Organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design
- a. Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas
 - b. Sebagian orang percaya bahwa effective leadership bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu leadership style cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan leadership style yang berbeda
 - c. Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa

dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu.

- d. Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan. Struktur menjelaskan dengan tegas garis perintah disertai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing orang yang ada dalam organisasi.
- e. Job design adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Pengetahuan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dari suatu organisasi.
4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
5. Kemandirian, yaitu kemandirian yang dimiliki karyawan dalam organisasi perusahaan

2.4 Penelitian Terdahulu

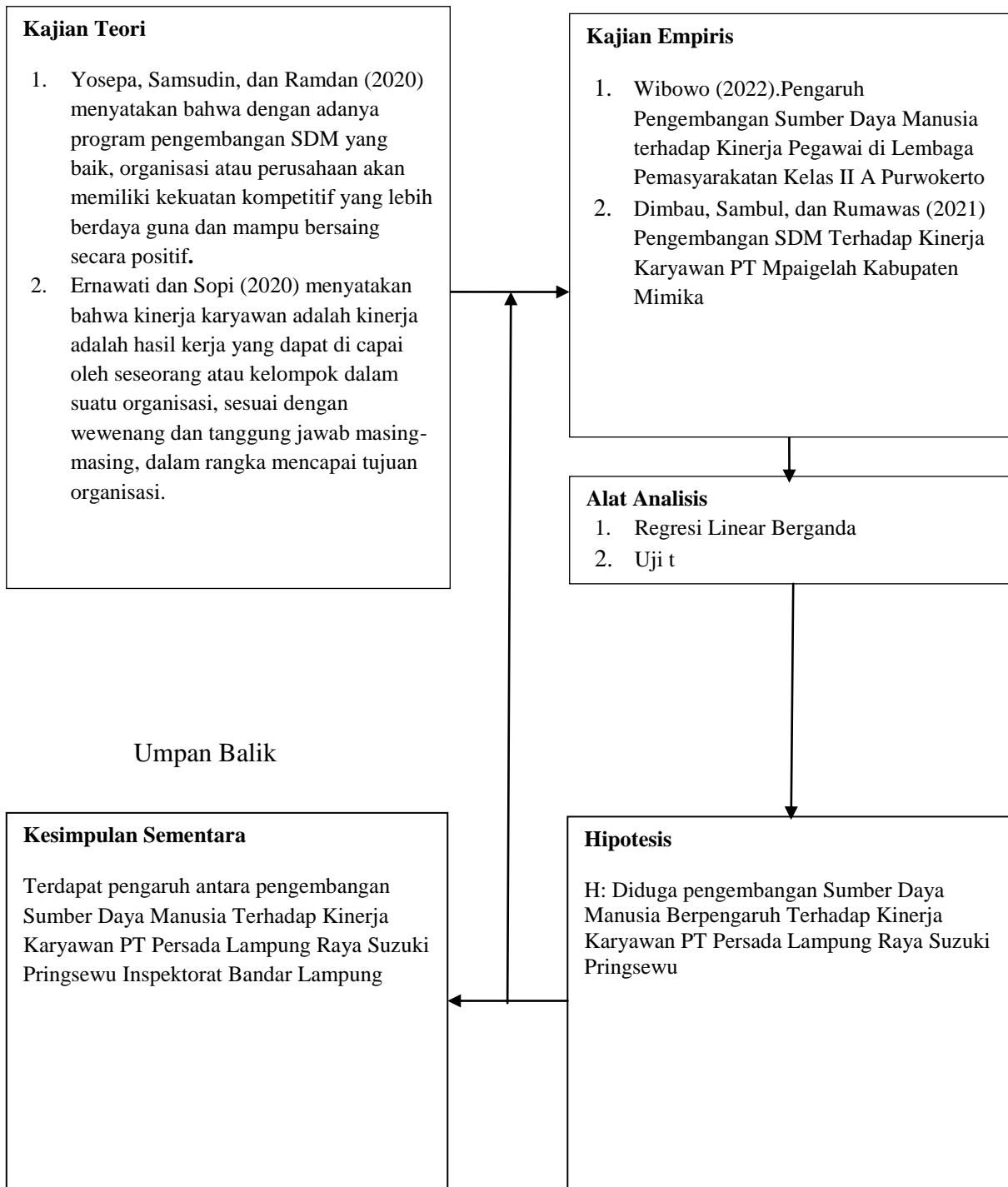
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Wibowo (2022).	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto	Hasil dari peneltian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang dilakukan
2	Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021).	Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Mpaigelah Kabupaten Mimika	Variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mpaigelah.	Perbedaan penelitian objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang dilakukan
3	Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, (2020).	Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja	Sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja	Perbedaan penelitian objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang dilakukan
4	Nakajubi (2022)	<i>Effect of Human Resource Development on Employee Performance in the Ministry of Public Service, Uganda</i>	<i>It was concluded that human resource development measured in terms of training, performance management and leadership development had an important role in enhancing employee performance</i>	<i>Differences in research object research</i>	<i>As a reference for research conducted</i>
5	Kareem, dan Hussein (2019)	<i>The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness</i>	<i>The result indicates that HRD practices are significantly related to employee performance in the enhancement of organizational effectiveness</i>	<i>Differences in research object research</i>	<i>As a reference for research conducted</i>

Sumber: Data Diolah, 2023

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama meningkatnya kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap jabatannya setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya (Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, 2020). Yosepa, Samsudin, dan Ramdan (2020) menyatakan bahwa dengan adanya program pengembangan SDM yang baik, organisasi atau perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna dan mampu bersaing secara positif. Riset penelitian yang dilakukan oleh Dimbau, Sambul, dan Rumawas (2021), Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, (2020) dan Wibowo (2022).menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. artinya jika pengembangan sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan meningkat. Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H: Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Lampung Raya Suzuki Pringsewu