

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Adapun Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan hal yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1.Naily El Muna (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM Terhadap kinerja serta Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BNI Syari’ah Cabang Malang”, penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada kantor pusat PT. BNI Syari’ah cabang Malang terdapat pengaruh pemeliharaan SDM terhadap produktivitas karyawan pada kantor pusat PT. BNI Syari’ah cabang Malang

2.Penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya (Widijanto, 2017),menyatakan bahwa: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan.

3.Anoki Herdian Dito (2010), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.SlametLanggeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Hasil yang di peroleh peneliti: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.”Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Delta Satria Dewata Denpasar”oleh Ni Ketut Laswitarni (2010). Hasil dari penelitian ini adalah diperoleh hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motifasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.Sahanggamu (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja,Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.hasil penelitian ini mmenunjukkan pelatihan kerja,motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.

B.Uraian Teoritis

1.Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan dan pengalaman yang membantu karyawan dalam mencapai tujuan dalam jangka panjang.oleh karena itu pengembangan karir memiliki makna sebagai peningkatan kepribadian yang berguna pada saat bekerja.pengembangan karir juga merupakan proses yang berkelanjutan dimana setiap setiap aspek mencakup berbagai aspek yang melibatkan individu,organisasi,serta lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2017:165), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Maknanya ialah dalam mengembangkan karir memerlukan keahlian dan keterampilan dalam mengembangkan karir. Proses ini memerlukan waktu yang lama, untuk dapat mengasah kemampuan serta ketelitian dalam suatu bidang yang sudah menjadi keahlian seorang karyawan. Pengembangan karir adalah suatu proses yang saling berkaitan yang harus dilakukan setiap individu dalam melalui upaya pribadi dalam mewujudkan tujuan perencanaan karir yang sesuai dengan kondisi organisasi (Busro, 2018:271). Hal ini memiliki makna bahwasanya setiap pribadi harus melakukan pelatihan yang memberikan dampak positif terhadap seorang karyawan.

Adapun menurut (Padendan, 2017) pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang di harapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja, pengembangan karir yaitu aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir di masa depan mereka. Di organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, dengan adanya pengembangan karir karyawan yang akan di dapat dengan cara pelatihan-pelatihan yang di berikan oleh perusahaan, maka pengembangan karir sendiri merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan semakin baik kualitas yang di berikan maka semakin baik tingkat prestasi yang akan di capainya.

Sudiro (2011:91) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut Martoyo (2007:74), mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Menurut pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang tujuannya yaitu agar dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk itu perlunya dilakukan pelatihan dalam mendapatkan posisi di setiap organisasi agar dapat di promosikan dan mendapatkan kenaikan jabatan baik di bidang apapun dalam suatu perusahaan.

Indikator Pengembangan Karir

Indikator - Indikator pengembangan karir menurut Putri (2019) diantaranya:

1. **Penilaian dan Evaluasi:** Proses penilaian dan evaluasi yang dilakukan terkait pengembangan karir sudah berjalan dengan efektif sesuai dengan kebijakan yang ada, sehingga hasil dari program ini dapat dievaluasi dengan jelas.
2. **Prestasi Kerja:** Prestasi kerja yang tinggi menjadi faktor utama dalam pengembangan karir. Dengan demikian, kemajuan karir karyawan sangat dipengaruhi oleh pencapaian kerja yang mereka raih.

3. **Latar Belakang Pendidikan:** Manajemen memberikan perhatian pada latar belakang pendidikan karyawan dalam proses penentuan kenaikan pangkat atau jabatan, sesuai dengan kriteria dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu.
4. **Pelatihan yang Telah Diikuti:** Pelatihan terstruktur yang dilaksanakan untuk mendukung pengembangan karir berlangsung sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu pelatihan, sebagaimana yang di kemukakan oleh Andrew E. Sikula (dalam AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:44) yang berpendapat bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, oleh karena itu pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan teknis seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku.

Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh suatu organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut (Simamora, 1997) yang dimaksud dengan pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Kaswan (2011:2) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Mathis (2002:5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan dari perusahaan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan adanya pegawai yang profesional dalam setiap organisasi, maka untuk memenuhi tuntutan itu perlu terus menerus diupayakan peningkatan kemampuannya baik melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Seiring dengan kemajuan teknologi dan tuntutan adanya pegawai yang

professional dalam setiap organisasi, maka untuk memenuhi tuntutan itu perlu terus menerus diupayakan peningkatan kemampuannya baik melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan Menurut Hasibuan (dalam Indah Yani Octarina,2017:29) factor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Peserta Pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau berbeda-beda seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatih/instruktur adalah seorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Pelatih/instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat, akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau teaching skill tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.
3. Fasilitas pendidikan dan pelatihan Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

Indikator Pelatihan

Indikator – Indikator pelatihan menurut (Hendra, 2020) ialah :

1. Peningkatan Pengetahuan Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan peserta mengenai konsep, teori, dan praktik yang diperlukan dalam bidang tertentu.
2. Keterampilan Praktis Fokus pelatihan pada pengembangan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Kesesuaian Materi dengan Tugas Materi yang diberikan dalam pelatihan harus relevan dan sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang akan dijalankan peserta.
4. Proses Pembelajaran Aktif Pelatihan menggunakan metode pembelajaran yang melibatkan peserta secara aktif, seperti diskusi, simulasi, atau studi kasus.
5. Evaluasi dan Umpan Balik Proses pelatihan harus mencakup evaluasi berkala untuk menilai kemajuan peserta dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Tujuan Pelatihan Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam Hartatik (2014) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Manfaat Pelatihan Menurut Simamora dalam Hartatik (2014) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Pelatihan dapat dilakukan untuk mengembangkan kemampuan individu, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Adapun manfaat dalam pelatihan yaitu yang dikemukakan oleh Rivai Dan Sagala (2016) manfaatnya sebagai berikut:

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih cepat.
- b. Memenuhi kebutuhan individu dan pelatihan
- c. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan dan sikap.
- d. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru yang diberikan.
- e. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara dalam meningkatkan keterampilan interaksi.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa atau hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan dan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kasmir (2016) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Menurut Keith Davis dan Weather W.B (Mangkuprawira, 2004:197) tujuan kompensasi secara umum adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi antara lain:

1. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan;
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja;
3. Mempertimbangkan keuangan perusahaan;
4. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja sejenis
5. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi
6. baik dan yang tidak dalam golongan yang sama;
7. Sistem pengkajian yang baru dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

Menurut Sikula dan Hasibuan (2020:119) kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau ekuivalen.dalam menentukan kompensasi memerlukan persiapan yang matang,menurut kaswan(2017)ada tujuh kriteria dalam menentukan kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Memadai,hal ini memiliki arti bahwa setiap dalam memberikan kompensasi harus tercukupi.
2. Adil,dalam memberikan kompensasi haruslah sesuai dan merata dalm memberikan kompensasi.
3. Seimbang,setiap memberikan kompensasi harus memiliki keseimbangan dalam pembagian agar menjaga kestabilan keuangan perusahaan.
4. Efektif biaya,dalam mengeluarkan kompensasi perlu membuat rencana keuangan agar dapat menjaga kestabilan perusahaan.
5. Aman,untuk menjaga rencana keuangan perlunya keamanan dalam memberikan kompensasi.
6. Menyediakan insentif,perlunya menyediakan insentif agar dapat diterima karyawan,untuk menyediakan kompensasi perlu juga diberikan insentif.

Indikator Kompensasi

Indikator – indikator Kompensasi menurut (Hasibuan, 2020) adalah

1. Gaji Pokok : Gaji pokok adalah imbalan tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Besaran gaji pokok dapat bervariasi berdasarkan tingkat jabatan, pengalaman, dan keterampilan.
2. Tunjangan : Tunjangan ini bisa meliputi tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan lainnya. Tunjangan sering kali diberikan sebagai bentuk penghargaan dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Bonus : Bonus adalah penghargaan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang melampaui target tertentu. Bonus ini bersifat tidak tetap dan bisa diberikan sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Insentif : Insentif diberikan untuk mendorong karyawan agar lebih produktif, misalnya dengan mencapai target penjualan atau kualitas pekerjaan tertentu. Insentif bisa berupa uang tunai, perjalanan, atau hadiah lainnya.

4.Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang dianut oleh seseorang karena memiliki banyak makna untuk memperbaiki sikap serta perilaku seseorang.dalam suatu

perusahaan budaya organisasi yang baik berguna dalam mengatur etika karyawan pada saat bekerja, karena telah diatur oleh perusahaan yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma sosial yang sesuai untuk memperbaiki karakter seseorang.

Menurut (Sule&Saefullah,2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dan di jalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Robbins mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator – indikator Budaya Organisasi menurut (Robbins, & Judge, 2018) adalah

1. Nilai dan Keyakinan: Budaya organisasi dapat dilihat dari nilai-nilai dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini mencerminkan cara pandang terhadap apa yang dianggap penting dalam organisasi.
2. Bahasa dan Komunikasi: Bahasa yang digunakan dalam organisasi dapat menggambarkan budaya yang ada. Misalnya, cara berbicara, istilah-istilah khusus, dan gaya komunikasi antara anggota organisasi menunjukkan karakter dan iklim budaya organisasi.
3. Perilaku Organisasi: Indikator yang sangat penting adalah perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Ini termasuk sikap terhadap pekerjaan, cara mereka berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana mereka menghadapi tantangan dan perubahan.
4. Struktur Organisasi: Cara organisasi diatur, termasuk distribusi kekuasaan, pengambilan keputusan, dan fleksibilitas dalam struktur, juga mencerminkan budaya organisasi. Organisasi dengan budaya yang terbuka dan fleksibel mungkin memiliki struktur yang lebih datar, sementara organisasi dengan budaya yang lebih hierarkis mungkin memiliki struktur yang lebih kaku.

5. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dan pencapaian yang didapatkan seseorang baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan setelah selesai melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan, kinerja adalah kesiapan seorang karyawan untuk dapat melakukan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seyogianya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan,

karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya (Arianty, et al., 2016).

Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Daulay, et al., 2017).

Rivai,(2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator kinerja Karyawan

Indikator – indikator Kinerja Karyawan menurut (Nurjaya, 2021) sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja Ini mengukur seberapa banyak hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas dapat dilihat dari jumlah output yang dihasilkan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.
2. Kualitas Kerja Kualitas kerja mencakup ketepatan, akurasi, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditentukan. Ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang bebas dari kesalahan atau cacat.
3. Kehadiran dan Ketepatan Waktu Tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran dan tepat waktu sangat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang selalu hadir dan tepat waktu menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.
4. Kemampuan Beradaptasi dan Problem Solving Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan serta mengatasi tantangan atau masalah yang muncul di tempat kerja juga merupakan indikator penting dalam menilai kinerja.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Raharjo & Manuati Dewi, 2016).

Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:(Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi,2005)

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch&Keeps,1992)
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin,1987)
3. Kinerja merujuk suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey&Blanchard,1993)
4. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly,Gibson Dan Ivancevich,1994)

Menurut Dessler (2015) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Gorda (2016) dalam (Suartana, Bagia, & Suwendra, 2016) mengukur kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

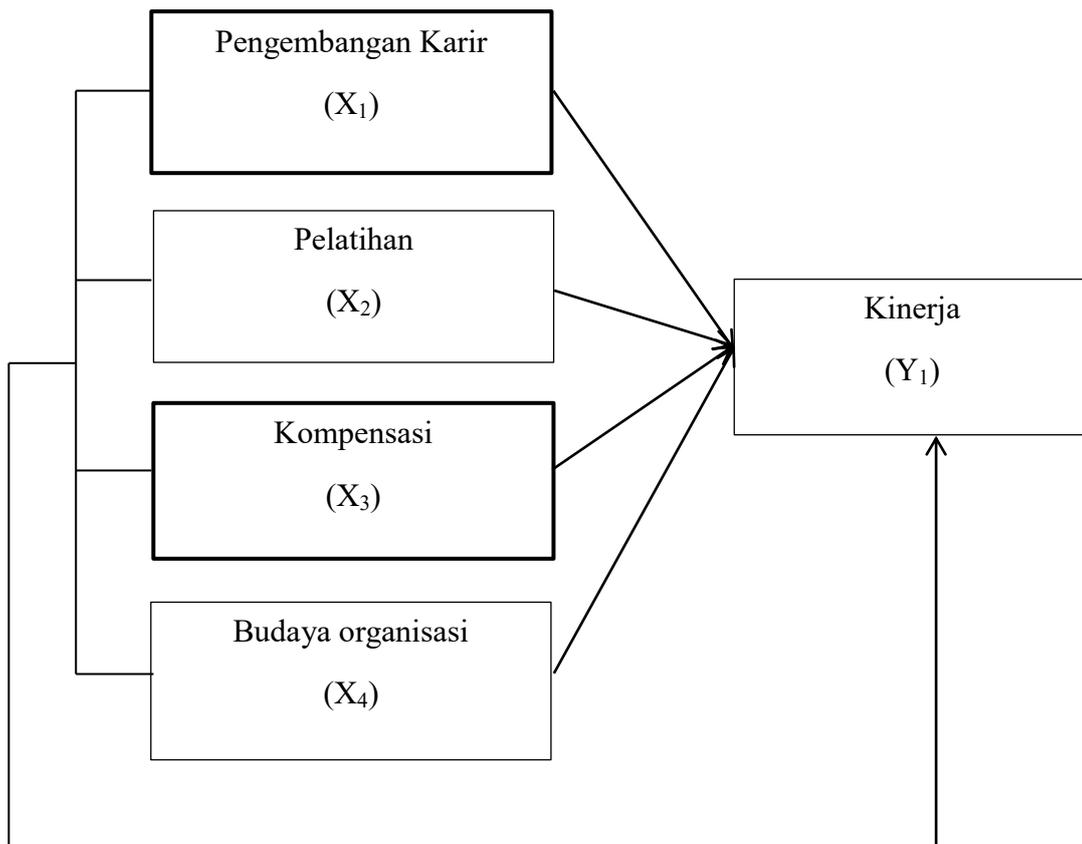
1. kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dimana aspek kuantitatif yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja mencakup lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan serta volume pekerjaan yang dilakukan pada hari kerja normal, dan kinerja karyawan dapat dicerminkan dari kuantitas kerja yang dicapai;
2. kualitas kerja, yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan, dan aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian kerja mencakup kemampuan untuk mengkoordinasikan, kemampuan untuk menganalisis dan kemampuan untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan yang meliputi keahlian dan kesempurnaan pekerjaan;
3. pengetahuan kerja, berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, termasuk kejelasan pemahaman karyawan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dan memungkinkan individu atau karyawan terpuaskan dengan kinerja pekerja;

4. kreativitas, yang merupakan sikap dan perilaku karyawan didalam menggunakan kemampuan berpikir yang rasional, ke arah mencari berbagai alternatif dalam memecahkan berbagai permasalahan dan kendala yang diubah menjadi peluang melalui penemuan baru sebagai hasil cara berpikir rasional dan kreatif;
5. kerjasama, merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, kemudian dititikberatkan kepada kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan, terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab serta kesediaan untuk memotivasi karyawan lain untuk bekerjasama. Selain itu kerjasama juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghargai hasil kerja dari rekan sekerja.

C.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah teori yang saling berkaitan dalam berbagai aspek yang sudah pernah di teliti oleh peneliti terdahulu(Sugiyono,2017). dimana ada lima variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir(X_1),pelatihan (X_2),kompensasi(X_3),budaya organisasi(X_4) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan(Y) sebagai variabel dependen.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan :

X₁:pengembangan karir(variabel bebas)

X₂:pelatihan(variabel bebas)

X₃:kompensasi(variabel bebas)

X₄:budaya organisasi(variabel bebas)

Y:kinerja(variabel terikat)

D.Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendapat yang harus di teliti terlebih dahulu dengan menggunakan berbagai data dan fakta sebagai acuan dasar dalam menyebarkan informasi sehingga dapat dipercaya dan di peroleh dari penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu oleh seseorang

Berdasarkan pengertian diatas hipotesis penelitian yang benar berisi pendapat yang memiliki dan terdapat teori pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya serta terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Adapun hipotesis penelitian yang akan saya uji dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁:pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu.

H₂:pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu.

H₃:kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu.

H₄:budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu.

H₅:pengembangan karir,pelatihan,kompensasi,dan budaya organisasi terhadap simultan secara signifikan terhadap kinerja PT. Alfascorpii Rantauprapat Labuhanbatu.