BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sumber daya manusianya dalam entitas organisasi tersebut dan pada akhirnya meningkatkan produktifitas organisasi secara menyeluruh. Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016: 147) sebagai berikut: "Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum".

Menurut (Krismiyati,2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau

jabatan melalui pendidikan dan latihan.. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusian fundamental dalam pengembangan karyawan. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi.

Tujuan dari manajemen SDM yakni tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan program SDM untuk pengoptimalan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam Pengembangan SDM harus memperhatikan empat kegiatan utama, seperti akuisisi, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan SDM. Disimpulkan bahwa, PSDM adalah fungsi organisasi yang memberi arahan bagi orang-orang dalam suatu organisasi terkait pengelolaan SDM dengan fokus pada kebijakan dan sistem.

Pengertian pengembangan menurut Sikula yang dikutip oleh Priansa (2016: 147) sebagai berikut: “Pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum” Pengembangan SDM biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, perekrutan, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat, dan penghargaan. Selain beberapa hal

di atas, konsep pengembangan SDM perlu memperhatikan bakat karyawan sehingga terjadi peningkatan performace individu yang bermuara pada tujuan organisasi

2.1.1.2 Prinsip pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2016:72) prinsip pengembangan SDM adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relative kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, kurikulum dan waktu pelasanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

2.1.1.3 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis pengembangan dikelompokkan atas : pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Hasibuan,2016:72) :

a. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukakan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara

meningkaatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

2.1.1.4 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut merupakan indikator pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menurut (Krismiyati, 2017) :

1) Motivasi.

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diingikan 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.

Kepribadian 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

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

2.1.2.1 Kepuasan Kerja

Beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya menurut Lita Wulantika, (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaanya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Sedangkan menurut Badeni,

(2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Menurut Robbins (2015:170) Mendefinisikan Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawanya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. (Aziri, 2011 dalam Putra dan Dewi, 2016) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya.

2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berkut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

   Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan

sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

   Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

   Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018 : 79), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1. Terhadap produktifitas

   Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai

perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dn wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran

   Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3. Keluarnya pekerja Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

   a) Keluar (Exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

   b) Menyuarakan (Voice) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

   c) Mengabaikan (Neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

   d) Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.1.3.1 Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2017) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.Kinerja dalam hal ini mempunyai sebuah kualitas yang terbaik yang dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Kinerja karyawan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dengan hasil kerja yang memuaskan (Bangun, 2015:234). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bangun (2015:99) yakni: "Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai"

2.1.3.2 Faktor kinerja Karyawan

Faktor-faktor tersebut menurut Amstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2017) adalah :

1. Faktor Individu (*personal factors*)

   Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*)

   Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

3. Faktor Kelompok / rekan kerja (*team factors*)

   Faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. Faktor Sistem (*system factors*)

   Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor Situasi (*contextual / situational factors*)

   Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.3 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2015:234) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan. Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja. Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Ketepatan waktu. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.
4. Kehadiran karyawan. Menunjukan seberapa besar kesanggupan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menunjukan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

Table 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	Endang Sukarjati (2016)	Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas	Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif	Perbedaan: Pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan variable kepemimpinan Persamaan: Menggunkan variable x sebagai pengambangan SDM

		Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang Metode: metode sensus Sampel: 30 pegawai, semua populasi dijadikan sampel	dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).	dan kepuasan kerja, dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variable y
2.	Esti Monalis, Wehelmina Rumawas, Tinneke M. Tumbel (2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Metode: metode deskriptif kuantitatif Sampel: Sampel jenuh sebanyak 52 karyawan	adanya pengaruh yang signifikan pengembangan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Toyota Service CV. Kombos Tendean.	Perbedaan: Penulis saat ini meneliti UMKM Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan sampel jenuh
3.	H Maskan Komariah (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Jalanan llir Samarinda Seberang Metode: Eksplanatories Sampel: Sebanyak 100 pegawai	Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variable pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .	Perbedaan: Penelitian terdahulu tidak menggunakan variable kepuasan kerja Persamaan: Pengukuran pengembangan Sumber Daya Manusia yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis laukakan.
4.	Marina Laškarin Ažić (2017)	*The Impact of Hotel Employee Satisfaction on Hospitability Performance* Metode: *Survey cross sectional* Sampel:	Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak menggunakan variable pengembangan sumber daya manusia

		266 kuesioner yang diisi oleh peserta program pelatihan yang diselenggarakan oleh Asosiasi Pengusaha di Perhotelan		Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis sama berfokus meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Nisar Ahmed Pahore dan Faiz. M. Shaikh, (2015)	*Analysis-Impact of Training and Development on Performance and Job Satisfaction among Higher Secondary School Teachers- A Case Study of Sindh* Sampel: 200 guru sekolah menengah pertama.	Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan serta pengembangan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan.	Perbedaan: Peneliti terdahulu meneliti pada sector pendidikan Persamaan: Kesamaan 2 variabel terhadap kinerja karyawan.
6	Irhamatul Jariyati (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep Metode: Uji T (parsial) Regresi linier berganda Sampel: 50 karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa manajemen pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sky Pasific Indonesia	Perbedaan: Penulis menggunakan pengembangan sebagai variabel X Persamaan: Menggunakan Variabel kepuasan kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y
7	Sebard Pius Mteleka. (2016)	*Job Statisfaction On Employee Performance At Ifakara Health Institute, Tanzania* Motede: Deskriptif -analitis Sampel: 110 karyawan	Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ifakara Health Institute, Tanzania	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak menggunakan variable Pengembangan SDM Persamaan: Menggunakan Variabel kepuasan kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y

8	Rita Widjaja (2019)	Pengaruh Strategi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Metode: Kausal Sampel: 158 karyawan PT. AMP	Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak menggunakan variable kepuasan kerja. Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis sama menggunakan variable pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam dunia bisnis jaman sekarang merupakan hal yang sangat penting dalam mengikuti perubahan akan lingkungan eksternal maupun internal. Seseorang yang memiliki suatu usaha harus memiliki suatu hal yang mampu meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja usahanya agar usaha yang mereka dirikan tidak tumbang, maupun bangkrut. Menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang gejala dari setiap objek permasalahan atas dasar teori.

Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dengan adanya Pendidikan dan Latihan yang diberikan sumber

daya manusia didalam perusahaan akan berkembang dan kinerja karyawan pun akan semakin membaik.

Kinerja Karyawan yang tinggi sulit tanpa disertai dengan adanya kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tanpak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah medorong karyawan untuk lebih produktif. Untuk itu, perlu di perhatikan agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing masing individu. (Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara 2013:5)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variable.

2.2.1 Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian (Melvin Grady Lolowang *et al*.,

2016:185) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pengembangan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Siregar (2010), Arifin (2014). Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

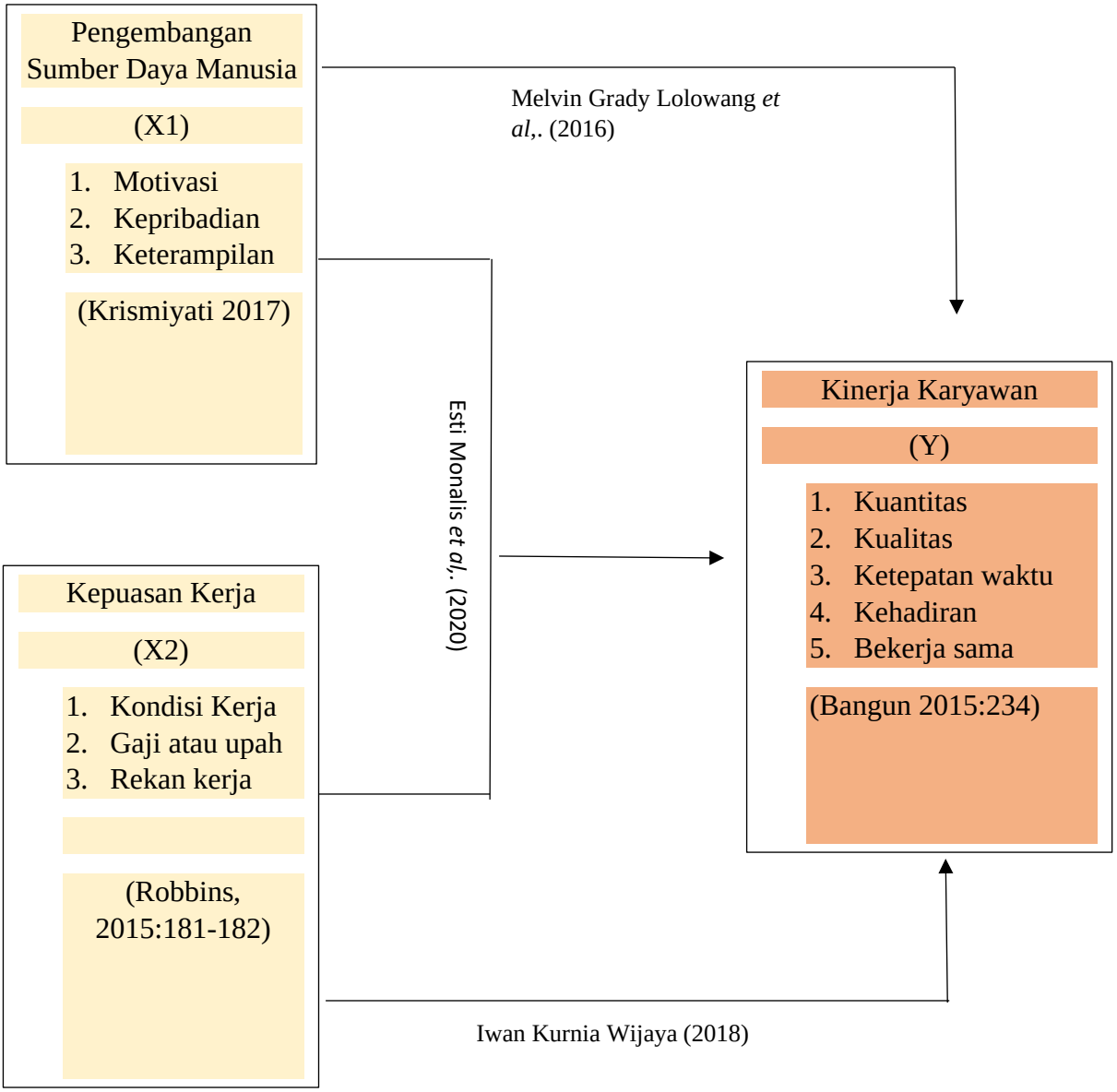
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018), membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas adalah terbukti. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat Sutama dan Stiven (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh (Esti Monalis et al., 2020) pada Toyota Service CV. Kombos Tendean bahwa variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan, artinya semakin tinggi rendahnya pengembangan sumber daya manusia dan Kepuasan kerja dari karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Fatihudin (2017:70) hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan”. Secara operasional hipotesis suatu pernyataan tentang hubungan yang diharapkan antara dua variabel atau lebih yang memungkinkan untuk pembuktian secara empiris.

Pada penelitian ini, berdasarkan kajian pustaka serta kerangka pemikiran, yang dapat ditarik kesimpulan melalui paradigma penelitian. Sehingga akan dibuat hipotesis sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian, yaitu :

H1 : Diduga Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Sawargi.

H2 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sawargi.

H3 : Diduga Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sawargi.