

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah satu dari berbagai bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, didalam proses ini terdapat fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan, artinya manajemen sumber daya manusia merupakan berbagai pengalaman dan hasil penelitian yang dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen juga memiliki arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia.

Panggabean (2002) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam buku priyono (2010) dapat diartikan sebagai manajemen sumber daya manusia yang mempunyai

pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sebagai sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan yang ada pada organisasi, serta penggunaan dari beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwasanya SDM tersebut dapat digunakan secara efektif dan adil bagi sebuah kepentingan masyarakat, organisasi dan individu. Lebih lanjut, menurut Stoner dalam Priyono (2010) mendefinisikan MSDM sebagai penggunaan sumber daya manusia yang dilakukan secara konsisten demi mencapai target suatu perusahaan dan kepuasan para pekerja secara individual.

Dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengembangan, perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pelaksanaan, guna mencapai tujuan kegiatan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Setiap organisasi, mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam memenejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ada tiga yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan maupun organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga bisa mencukupi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi serta

dapat mencapai tujuan jangka menengah maupun jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai wawasan luas tentang peran, tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan (knowledges) yang dibutuhkan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara utuh.
- c. Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan karena memiliki keahlian dan keterampilan (skill) yang diperlukan.
- d. Mampu bekerja sama dengan orang lain, mempunyai sikap produktif, kreatif atau inovatif, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya. (Sutrisno, 2011: 8).

Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Tujuan sosial.

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia yaitu agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan serta tantangan masyarakat seraya meminimalisir dampak negatif tuntutan tersebut terhadap organisasi.

- b. Tujuan organisasional.

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia merupakan sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk

membantu para menejer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektifitas organisasional.

c. Tujuan fungsional.

Tujuan fungsional menejemen sumber daya manusia adalah dapat mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang selaras dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Pribadi.

Tujuan pribadi merupakan tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang bisa dicapai melalui aktifitasnya didalam organisasi. Anggota karyawan mengharapkan organisasi bisa memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka, paling tidak sejauh tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. (Sunyoto, 2012:8).

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sinabela (2016) melalui lima area fungsional meliputi, perencanaan, staffing, pengembangan HR, kompensasi, dan benefit, safety dan kesehatan serta pegawai dan relasi buruh.

1. Perencanaan.

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan. Secara umum istilah perencanaan ini mengacu pada usaha organisasi dalam mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan

organisasional dan pada isu bisnis utamanya yakni supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan sesuai dengan tuntutan tersebut.

2. Staffing.

Staffing merupakan suatu proses dimana organisasi bisa memastikan jumlah pekerja dengan kemampuan yang signifikan terhadap pekerjaan yang sesuai, serta waktu yang sesuai, demi tercapainya tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis pekerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Fungsi MSDM yang utama tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa mendatang. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

4. Kompensasi dan Benefit.

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai reward yang adil bagi kontribusi mereka dalam upaya memenuhi tujuan organisasional. Reward bukan hanya finansial semata namun reward non finansial seperti lingkungan tempat kerja yang memadai upaya untuk memberikan kepuasan dan kesenangan dalam bekerja.

5. Keamanan dan Kesehatan.

Keamanan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut sangat penting karna karyawan yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan lebih memungkinkan untuk produktif dan menghasilkan benefit bagi perusahaan.

6. Pegawai dan Relasi Kerja.

Mengemukakan bahwa banyak organisasi dewasa ini lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat buruh mempresentasikan pegawai organisasi, organisasi sering dirujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif.

7. Riset Sumber Daya Manusia.

Pada hakikatnya riset HR (*human resource*) tidak jauh berbeda dengan riset HRM (*human resource management*), riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja produktif dan sepuas mungkin.

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan kerja

Pada dasarnya, setiap organisasi perusahaan yang berskala besar, menengah maupun kecil, pasti akan berkomunikasi terlebih dahulu dengan lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut berada. Organisasi yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan akan dapat bertahan dengan baik. Sebaliknya, Organisasi yang tidak dapat menyesuaikan dengan diri dengan perubahan

lingkungan maka tidak akan bisa melihat perkembangan dan perubahan di sekitarnya. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang efektif dapat memberi rasa aman serta bisa mengoptimalkan karyawan dalam bekerja, selain itu juga bisa mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai nyaman ditempat kerjanya maka pegawai akan betah di lingkungan kerja tersebut sehingga pegawai dapat melakukan aktifitasnya dengan baik dan produktifitas serta prestasi pegawai akan bertambah. (George R Terry, 2006:23).

Menurut Robbins (2002:226) lingkungan merupakan organisasi-organisasi atau kekuatan diluar yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum serta lingkungan khusus. Menurutnya lingkungan umum adalah sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi organisasi, lingkungan kerja yang kurang efektif dapat memberikan dampak pada pekerja dan waktu yang lebih lama serta tidak didukung perolehnya sebagai rancangan sistem kerja yang efektif.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas pekerjaan.

2.1.2.2. Karakteristik Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah karakteristik lingkungan kerja yang mempunyai tiga faktor yaitu:

a. Tugas Bawahan.

Tugas individual merupakan faktor yang sangat penting dilingkungan kerja. Penelitian telah memfokuskan pada apakah tugas sangat terstruktur

ataupun sangat tidak terstruktur. Tugas-tugas yang terstruktur dan tugas rutin, teori ini berpendapat bahwa perilaku instrumental dari pemimpin tidak tepat karena harapan serta persepsi yang jelas telah dicapai. Kepemimpinan suportif atau partisipasif akan meningkatkan kepuasan ekstrinsik dari pekerja dalam suatu tugas yang dapat memberikan kepuasan intrinsik.

b. Kelompok Kerja.

Karakteristik kelompok kerja dapat mempengaruhi penerimaan dari gaya kepemimpinan tertentu. Pemimpin tidak boleh mengabaikan gaya kepemimpinan yang lain, sekalipun salah satu gaya kepemimpinan mungkin lebih penting dalam tingkat tertentu.

c. Faktor Organisasi.

Dan yang terakhir faktor organisasi yaitu berkaitan dengan masalah-masalah seperti prosedur kerja, kebijakan tugas kelompok dan situasi ketidakpastian yang tinggi. (Sunyoto, 2015).

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja meliputi lima faktor yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan guna menjamin keselamatan serta kelancaran saat bekerja, maka dari itu, sangat penting adanya penerangan (cahaya). Jika penerangan kurang jelas maka

akan menyebabkan penglihatan menjadi tidak jelas, sehingga dapat menghambat proses pekerjaan dan target organisasi tidak bisa tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Udara merupakan elemen penting dari makhluk hidup. Oksigen dibutuhkan untuk menjaga kelangsungan hidup. Apabila udara ditempat kerja kotor maka kadar oksigen dalam udara tersebut bercampur dan bisa mengakibatkan pekerja mengalami sesak nafas.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para ahli untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dapat dikehendaki oleh telinga. karena terutama dalam jangka panjang bunyi yang dihasilkan dapat menyebabkan pendengaran menjadi rusak, kesalahan saat berkomunikasi dengan rekan kerja, serta menurut penelitian, kebisingan juga bisa menyebabkan kematian.

4. Keamanan di tempat kerja.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah keamanan ditempat kerja. Keamanan perlu diwujudkan agar segala area di tempat kerja terjaga dengan baik. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dengan adanya satuan petugas keamanan.

5. Hubungan karyawan.

Sangat penting didalam lingkungan kerja menjaga hubungan antar karyawan. Apabila hubungan antar karyawan berjalan dengan baik maka kinerja yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Sebaliknya, jika

hubungan antar karyawan berjalan kurang baik, maka kinerja yang diharapkan perusahaan tidak akan tercapai.

2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.3.1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia atau HR development dapat dipahami sebagai persiapan individu karyawan dalam menanggung tanggung jawab yang berbeda ataupun lebih tinggi di dalam organisasi. (Sumardjo dan Priansa, 2018). Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk menjalankan kinerja yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berdasar pada fakta bahwasanya individu karyawan membutuhkan ilmu pengetahuan, ketrampilan, serta kemampuan yang berkembang agar ia mampu bekerja dengan maksimal. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, maka keterikatan organisasi terhadap rekrutan sumber daya manusia baru akan berkurang.

Sikula (2001) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berdasar pada kepentingan staf serta personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pelajaran jangka panjang dengan menggunakan rancangan yang sistematis dan terorganisir, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian dikembangkan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya

manusia juga bisa diartikan sebagai pemeliharaan dalam menaikkan kompetensi Sumber daya manusia agar mencapai efektifitas sebuah organisasi.

2.1.3.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tujuan Pengembangan sumber daya manusia agar bermanfaat untuk perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan perusahaan. (Mondy, 2008: 213).

Menurut Tohardi (2008 : 70), tujuan pengembangan adalah:

1. Produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan akan meningkat, serta kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik. Karena kemampuan dan keahlian juga skill karyawan juga akan meningkat..

2. Efisiensi.

Pengembangan karyawan dalam meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, waktu, bahan baku serta meminimalisir ausnya mesin-mesin.

3. Kerusakan.

Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk meminimalisir tingkat kerusakan yang terjadi. Dengan semakin banyaknya karyawan yang terampil maka kerusakan dapat diatasi.

4. Kecelakaan.

Kecelakaan sering terjadi karena kelalaian pekerja, maka dari itu dibutuhkan pengembangan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan saat bekerja.

5. Pelayanan.

Kualitas pelayanan yang maksimal akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dengan adanya pelayanan yang efektif, tentu akan menjadi daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

2.1.3.3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat penyelenggaraan program pengembangan karyawan bagi suatu organisasi. (Siagian, 2008:98) sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktifitas suatu organisasi secara keseluruhan dapat menghindari terjadinya pemborosan, dikarenakan kemampuan yang baik saat melakukan tugas, tumbuhnya rasa kerjasama antara para pegawai kerja dalam melakukan aktifitas yang berbeda dan spesialistik.
2. Terjadinya komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih tepat dan cepat, karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasi dan tidak sabar diperintah oleh para manajer.
4. Menumbuhkan motivasi kerja seluruh karyawan dalam berorganisasi dengan tekad organisasi yang lebih baik.
5. Mendorong sikap terbuka pada menejemen melalui peranan gaya manajerial.

6. Mempermudah proses interaksi yang efektif pada waktu gilirannya, memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalistik.
7. Mengatasi konflik secara efektif. dengan begitu, akan tumbuh rasa persaudaraan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota.

2.1.3.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa metode yang diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan, antara lain :

1) Metode Pendidikan.

Harapan bagi suatu lembaga pendidikan terutama pendidikan formal adalah tentang tingkat serta jenis perubahan tingkah laku pendidikan, yaitu perubahan sikap, pengetahuan serta kemampuan mereka

2) Metode Pelatihan.

Pelatihan merupakan proses pelatihan karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya agar dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta latih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku.

Pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru saja, karena setiap jenjang jabatan memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus, untuk itu memang setiap kali diperlukan pelatihan apa itu dalam bentuk seminar, lokakarya, maupun kursus pendek. Selain itu pelatihan sangat diperlukan dalam era perubahan untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja, untuk menghadapi persaingan global,

untuk menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan untuk menghadapi teknologi yang terus berkembang. Pelatihan pada dasarnya dilihat sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan. maka dari itu, pelatihan terfokus pada bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Beberapa metode penelitian antara lain :

a) On the job training.

Sistem ini adalah metode pelatihan yang paling sering dilaksanakan. Sistem ini terutama memberi tugas dari atasan langsung kepada karyawan yang dilatihnya. Karena itu tingkat keberhasilannya sangat bergantung kepada kemampuan atasan langsung tersebut. Tugas yang diberikan contohnya yaitu rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan.

b) Outside Training.

Dalam banyak hal, bank sering menggunakan pelatihan di luar, dengan konteks dilatih di luar bank oleh orang dalam atau orang luar. Keunggulan dari outside training, antara lain memberikan pencitraan pada para karyawan bahwa bank mampu melaksanakan kegiatan pelatihan di luar, meminimalisasi pengaruh iklim langsung dan sekaligus sebagai program refreshing bagi karyawan.

c) Vestibule.

Vestibule adalah suatu bentuk pelatihan dimana pelatih bukan dari atasan langsung para karyawan, melainkan pelatih khusus. Vestibule bentuknya adalah simulasi yaitu suatu peniruan dari karakter maupun perilaku

tertentu dalam dunia nyata sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan bisa merealisasikan, seperti dalam keadaan sebenarnya.

d) Apprenticeship.

Sistem magang ini biasanya dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang sangat tinggi. Program magang ini bisa mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman.

e) Specialist Course.

adalah bentuk pelatihan karyawan yang agak sama pendidikan daripada pelatihan, kursus biasanya dilakukan untuk memenuhi kemauan karyawan dalam bidang pengetahuan tertentu atau diluar bidang pekerjaannya, contohnya kursus bahasa asing, manajemen kepemimpinan, dan sebagainya.

2.1.3.5 Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kuantitas dan kemampuan kerja karyawan, namun hal tersebut dapat dikatakan berhasil apabila sudah diprogram terlebih dahulu. Kegiatan pengembangan yang sudah dirancang dan dimatangkan tersebut bisa dilakukan secara efektif, maka manajer hendaknya memberikan rangsangan ataupun harapan kepada karyawan yang segera mengikuti program pengembangan. Rangsangan atau harapan itu bisa berupa kenaikan gaji, jabatan, dan lain sebagainya, setelah karyawan tersebut selesai melaksanakan atau mengikuti pengembangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Berikut ini adalah berbagai prinsip yang bermanfaat bagi karyawan yaitu:

a) Motivasi.

Motivasi merupakan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan yang diimpikan. Tingginya motivasi yang dimiliki karyawan mendorong karyawan memiliki kemampuan yang sungguh-sungguh dalam mempelajari suatu pengetahuan. Motivasi terjadi dari dorongan diri sendiri maupun dorongan dari luar. Seperti gaji akan meningkat, kesejahteraan karyawan terjamin dan lain sebagainya.

b) Laporan Kemajuan.

Hasil perkembangan Sumber daya manusia bisa dijadikan sebagai acuan informasi dalam mengetahui seperti apa perbandingan antara karyawan pada saat sebelum mendapatkan pengembangan. Perbandingan tersebut bisa bernilai positif maupun negatif, artinya pengembangan karyawan tersebut apakah dapat menaikkan produktifitas, efektifitas, serta efisiensi kinerja karyawan, atau sebaliknya.

c) Latihan.

Karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk menguasai hal baru. Maka dari itu, dibutuhkan program pengembangan SDM agar nantinya karyawan mampu mempraktikkan dalam pekerjaan. Kemudian, Pengembangan SDM akan lebih efektif apabila dilakukan dengan latihan yang dapat dimiliki karyawan. Waktu dan biaya dalam pengembangan sumber daya manusia tentunya tidak sedikit, tetapi hasil yang didapatkan akan lebih efisien sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dan karyawan.

d) Perbedaan Individu.

Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan SDM. Perbedaan yang dimaksud disini adalah penyesuaian keahlian individu dengan program pengembangan SDM yang diberikan bukan perbedaan jenis kelamin ataupun status sosial, tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan kemampuan pegawai.

2.1.3.5 Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Jenis pengembangan yang bisa dilakukan bagi karyawan antara lain sebagai berikut :

a) Pengembangan Secara Informal.

Pengembangan secara informal bagi karyawan dapat terealisasi atas inisiatif pribadinya. Karyawan dapat mengembangkan kemampuan individunya dengan mempelajari konsep yang berkaitan langsung dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Pengembangan informal seperti ini sangat bermanfaat bagi perusahaan karena pihak perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.

b) Pengembangan Secara Formal.

Lalu ada pengembangan secara formal, pengembangan ini dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dengan biaya yang besar. Pengembangan dilakukan karena adanya tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin ketat. Pengembangan seperti ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik saat ini maupun dimasa mendatang. Untuk karyawan,

pengembangan seperti ini sangat bermanfaat karena mereka akan mempunyai kemampuan serta keahlian dan ketrampilan yang tinggi tanpa harus mengeluarkan biaya yang banyak.

2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018), faktor-faktor dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dapat di tinjau secara internal maupun eksternal yang berasal dari organisasi.

Faktor internal yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan sebagai berikut :

a. Visi organisasi.

Organisasi yang memiliki visi yang baik, luas, serta ambisius cenderung bisa melakukan pengembangan sumber daya manusia yang agresif disertai dengan dana yang memadai.

b. Misi organisasi.

Misi memberikan arahan penting dan perlu dilakukan sehingga visi terwujud.

c. Strategi pencapaian tujuan.

Strategi menggambarkan bagaimana secara operasional misi yang telah dibuat dan dilaksanakan.

d. Sifat dan jenis kegiatan.

Sebagian besar organisasi dalam pekerjaan teknis tertentu akan berbeda dengan organisasi yang berorientasi pada pekerjaan ilmiah.

e. Teknologi yang digunakan.

Organisasi yang dapat memanfaatkan teknologi dengan baik akan menjadi organisasi yang superior dan bisa bersaing dalam berbagai level bisnis.

Faktor eksternal yang berasal dari luar organisasi atau perusahaan namun memberikan pengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi adalah sebagai berikut:

a. Kebijakan pemerintah.

Kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh organisasi baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah dan sebagainya.

b. Sosio-budaya masyarakat.

Faktor sosio-masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi, maka dari itu sebuah organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat memiliki latar belakang yang berbeda-beda.

c. Perkembangan ilmu pengetahuan.

Pegawai harus bisa beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan sehingga mampu terus berkembang.

d. Perkembangan teknologi.

Pegawai harus bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat.

2.1.3.7. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Hasan (2011:100), untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator kepribadian.

Kemampuan dalam menjaga integritas yakni sikap, tingkah laku, etika dan moralitas.

2. Indikator Produktivitas.

Kualitas sumber daya manusia yang lebih baik serta dalam jumlah yang lebih banyak.

3. Indikator kreativitas.

Kemampuan seseorang dalam menciptakan ketrampilan dan skill yang berguna untuk diri sendiri maupun orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 82) indikator dapat diuji dengan metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

1.) Prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan apresiasi bagi karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih baik.

2.) Kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan merupakan hal yang penting bagi karyawan. Tingkat kedisiplinan lebih kepada ketepatan waktu saat menyelesaikan tugas.

3.) Absensi Karyawan.

Penting bagi perusahaan untuk melihat karyawannya tentang kedisiplinan dan absensi karyawan. Jika karyawan sering cuti maka akan terkena sanksi oleh perusahaan dan metode yang diterapkan kurang baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Priansa (2018). Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah perwujudan atas kemampuan dari segi karya nyata. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari karyawan dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Harsuko (2011) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yakni pengukuran bagi seseorang yang telah berperan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik secara khusus maupun kelompok dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan valid bagi organisasi. Suatu konsep yang multidimensional terdapat tiga aspek yakni sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) disebut kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Sutermeister (1999) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, motivasi, keahlian, pengalaman, pengetahuan, minat, sikap kepribadian kondisi fisik serta kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis. .

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis and Jackson (2012) adalah:

1. Kemampuan individual.

Mencakup bakat, minat, serta faktor kepribadian. Ketrampilan adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang berupa pemahaman, pengetahuan dan kecakapan.

2. Usaha yang dicurahkan.

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran serta semangatnya. Tingkat kegigihan adalah gambaran semangat yang diperlihatkan pegawai untuk menuntaskan kinerja yang baik.

3. Lingkungan organisasional.

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas-fasilitas pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, dan Premaux yang dikutip dalam buku Priansa (2014) pengukuran kinerja ada 6, yaitu :

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Inisiatif.

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

d. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

e. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

f. Kerja sama.

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada

PT Kelinci Mas Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mencermati dan mengamati :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Cici Astrika (2017) dengan judul “Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang” hasil dari penelitian ini diketahui bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan objek yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh rizky nugraha (2016) dengan judul “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten morowali” bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten morowali.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Nasution (2014) “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai” persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan variabel pengembangan sumberdaya manusia dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya pada penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusran Sodik (2019) yang berjudul “analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari” penelitian ini dilakukan pada 55 orang karyawan. hasil penelitian ini bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic” penelitian ini dilakukan pada 33 karyawan pada bagian produksi, teknik analisa yang di gunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Rosa (2015) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit ophir sariak” hasil penelitian bahwa seluruh variabel independen yaitu baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti¹, Mochamad Fahlevi², Muhammad Ekhsan³, Acep Hadinata (2020) yang berjudul “*The influence of work environment and competence on motivation and its*

impact on employee performance in the health sector” menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Kompetensi (X2) bertanda positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi (Y).

8. Penelitian yang dilakukan oleh chandra (2016) yang berjudul “*The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance Study in the School of SMPN 10 Surabaya*” hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

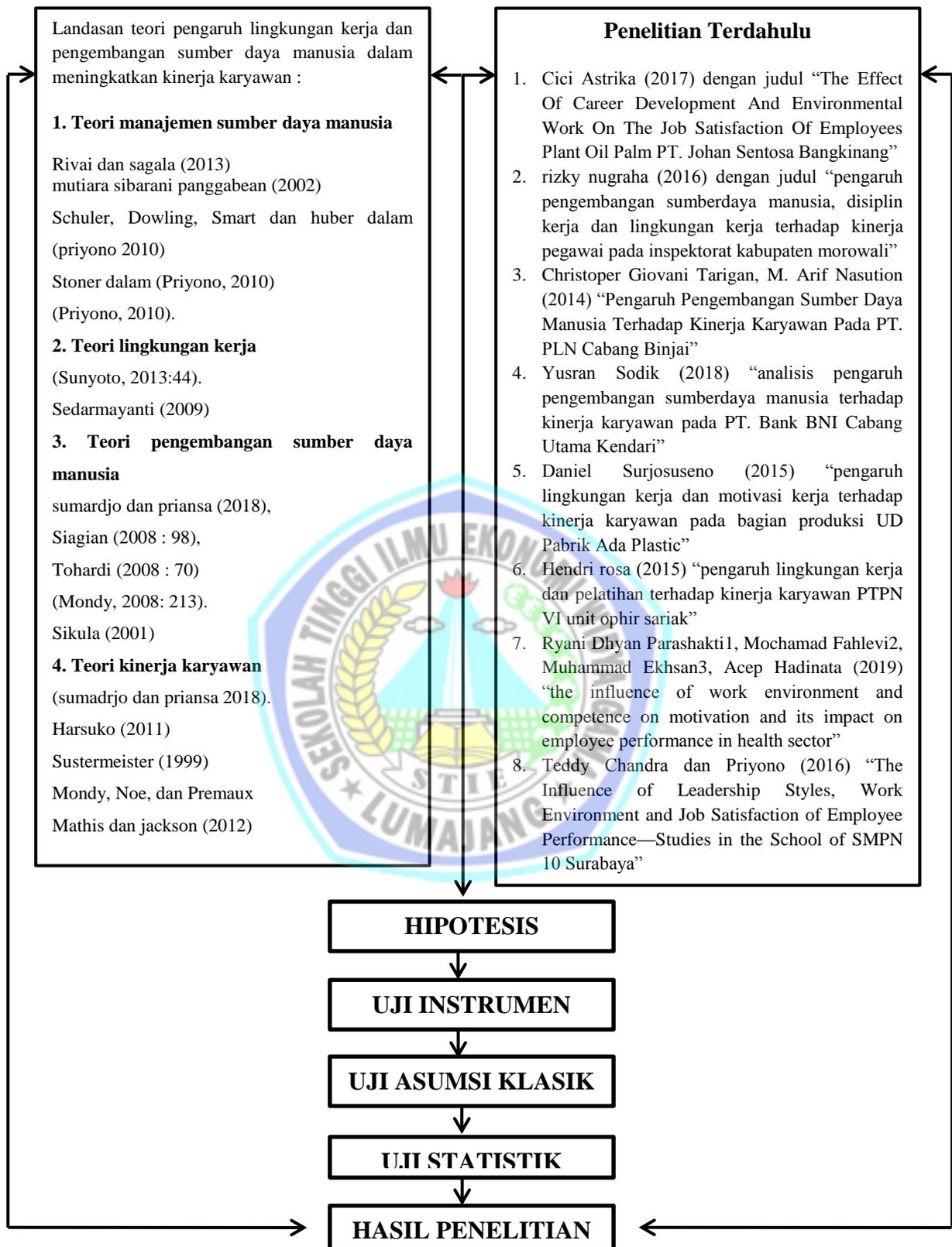
No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Cici astrika (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT johan sentosa bangkinang.	Variable X: pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja. Variabel Y: kepuasan kerja karyawan.	Analisis Linier Berganda	Pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan
2	Rizky nugraha (2016)	pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Variabel X: pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan	Analisis linier berganda	pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		pegawai pada inspektorat kabupaten morowali”	lingkungan kerja. Variabel Y: Kinerja pegawai		pegawai
3	Christoper Giovani Tarigan M. Arif Nasution (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	Variabel X: Pengembangan sumber daya manusia. Variabel Y: kinerja Karyawan	Analisis kuantitatif	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Ahmad Yusran Sodik (2018)	analisis pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari	Variabel X: Pendidikan dan pelatihan. Variabel Y: kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan. Baik secara simultan maupun secara parsial
5.	Daniel Surjoseno (2015)	pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Pabrik Plastic UD Ada	Variabel X: lingkungan kerja dan motivasi kerja. Variabel Y: kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Hendri rosa (2015)	pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja	Variabel X: lingkungan kerja dan pelatihan.	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		karyawan PTPN VI unit opfir sariak	Variabel Y: Kinerja karyawan		
7.	Ryani Dhyan Parasha kti1, Mocha mad Fahlevi 2, Muham mad Ekhsan 3, Acep Hadinat a (2019)	<i>the influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in the health sector.</i>	Variabel X: lingkunga n kejadian Kompeten si Variabel Z: kinerja Variabel Y: motivasi (Y).	Analisis deskriptif kuantitatif	lingkungan kerja (X1) dan Kompetensi (X2) bertanda positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi (Y).
8.	Teddy Chandr a dan Priyono (2016)	<i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performanc Study in the School of SMPN 10 Surabaya</i>	Variabel X: gaya kepemimp inan, lingkunga n kerja dan kepuasan kerja. Variabel Y: kinerja karyawan	Analisis regresi Linier	pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

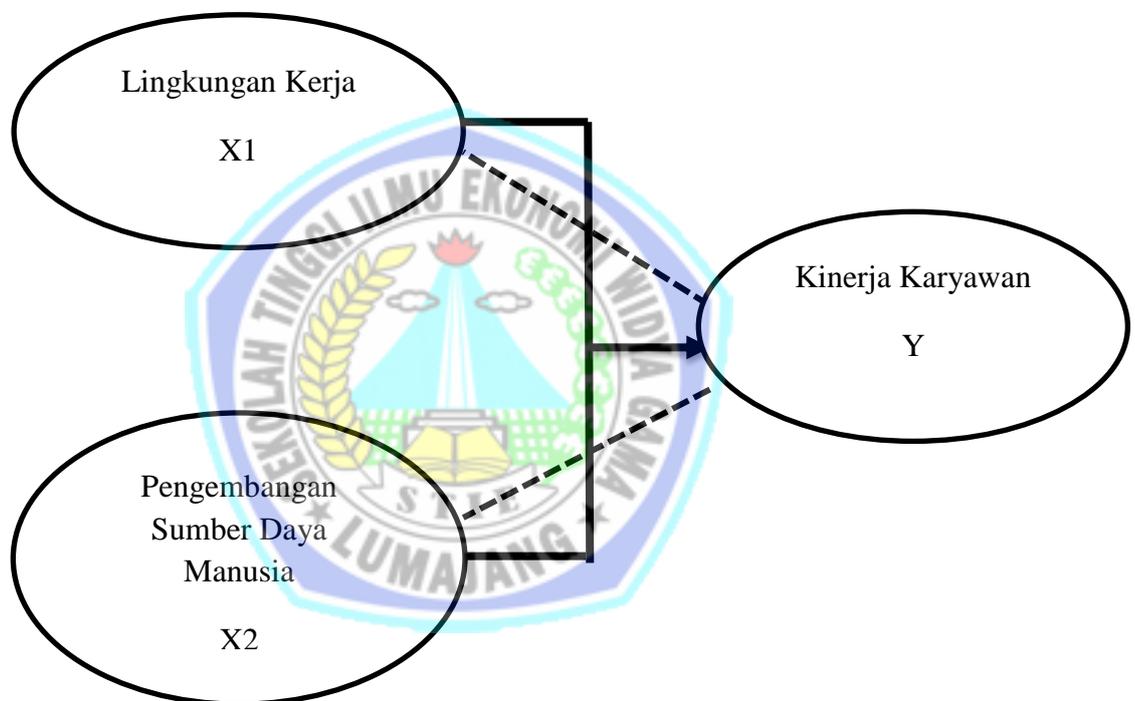
Kerangka pemikiran merupakan penejelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. (Suriasumantri, 1986). Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja (X_1) dan Pengembangan sumber daya manusia (X_2). Variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1 kerangka berfikir

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah untuk tercapainya penelitian ini dengan didukung tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 kerangka konseptual

Sumber data: Teori dan Hasil Penelitian yang diolah 2021

Keterangan:

Garis Simultan: \longrightarrow

Garis Parsial: $-----$

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang dijelaskan maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kelinci Mas Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kelinci Mas Lumajang.

H_2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kelinci Mas Lumajang.

c. Hipotesis ketiga

H_0 : Lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kelinci Mas Lumajang.

H_3 : Lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kelinci Mas Lumajang.