

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota perusahaan dan penggunaan sumber daya lainnya agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Handoko 2012, 8). Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja di perusahaan untuk merancang, menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, serta mengatur strategi dan tujuan perusahaan (Samsudin 2010, 21). Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian dan berkompoten maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki produktivitas kinerja terhadap perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis dan sosial. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Samsudin 2010, 30-32) :

1. Tujuan sosial, perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat.
2. Tujuan organisasional, sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan fungsional, tujuan untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual, tujuan pribadi dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Maka dari itu tujuan pribadi harus harmonis dengan tujuan organisasi agar berkesinambungan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia (Samsudin 2010, 33-35) diantaranya :

1. Perencanaan

Merencanakan karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Rekrutmen

Kegiatan dimana perusahaan mencari tenaga kerja baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan.

3. Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru manajemen menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan kinerja sumber daya manusia.

5. Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu cara perusahaan untuk mendapatkan informasi yang relevan tentang prestasi kerja dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

6. Kompensasi

Proses peningkatan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja

Suatu perusahaan diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

8. Hubungan Karyawan

Dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan harus memiliki hubungan antar pekerja yang baik sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis.

2.1.2 Prestasi Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja menurut pendapat para ahli :

1. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno 2011, 149).
2. Menurut Mangkunegara (2002, 33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.
3. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008, 94).

2.1.2.2 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000, 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja, meliputi kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja yaitu dengan mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif yaitu selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama yaitu kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Suprihatiningrum (2012, 2) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang, dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan (Sadili Samsudin 2006, 282).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko 2008, 193). Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya,

cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

3. Tingkat Stres

Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan (Mangkunegara 2008, 157).

4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara 2005, 105). Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko 2001, 155). Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan

bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya didalam organisasi. Semakin tinggi desain pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Simamora 2004, 116).

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut pendapat beberapa ahli :

1. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko 2008, 193).
2. Menurut Robbins (2007), pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.
3. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans 2006, 243).

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006, 243) indikator kepuasan kerja meliputi lima hal penting :

- a. Pekerjaan itu sendiri

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan pekerjaan ini dapat memberikan status.

b. Gaji

Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.

c. Promosi

Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

d. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya dengan memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan dan berkomunikasi dengan karyawan.

e. Rekan kerja

Rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins (2003, 73) :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka

dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan baik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. Ganjaran yang pantas

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

3. Kondisi yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut.

2.1.4 Iklim Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Iklim Organisasi

Pengertian iklim organisasi menurut para ahli :

1. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan 2008, 122).
2. Menurut Lussier (2005, 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Iklim Organisasi

Dalam penelitian ini untuk mengukur iklim organisasi menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Robert Stringer (2002) yang disesuaikan dengan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “ bos diri sendiri ” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggungjawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggungjawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota

organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (2002, 135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempengaruhi iklim tersebut yaitu :

1. Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

2. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.1.5 Komitmen Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut para ahli :

1. Komitmen organisasional merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan (Alwi 2001, 49).
2. Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007, 234) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi.
3. Komitmen organisasional menurut Luthans (2006, 249) adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

2.1.5.2 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Fuad Mas'ud (2004) mengidentifikasi indikator komitmen organisasional sebagai berikut :

1. Kebanggaan terhadap organisasi

Karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan

mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen.

2. Kepedulian terhadap organisasi

Anggota yang baik dalam organisasi adalah anggota yang mempunyai kepedulian terhadap organisasinya. Jika ada keputusan yang sudah disepakati bersama, maka dijalankan dengan sungguh-sungguh. Begitu juga apabila ada langkah yang kurang tepat, sebagai anggota tidak boleh diam. Anggota sebaiknya memberikan masukan yang lebih baik. Ikut melaksanakan keputusan yang sudah ditetapkan bersama. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas sebagai anggota. Ikut serta mendukung segala keputusan yang diambil bersama, dan memberikan masukan atau saran kepada pemimpin.

3. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi

Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.

4. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi

Seorang karyawan melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.

5. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Komitmen ini merupakan kemampuan karyawan untuk berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

2.1.5.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) mengelompokkan empat faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.
3. Karakteristik struktur: misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap anggota organisasi.
4. Pengalaman kerja: pengalaman kerja anggota organisasi sangat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pekerja yang baru beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.6 Pengembangan Karir

2.1.6.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir menurut para ahli :

1. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2007, 74).
2. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro 2011, 91).
3. Menurut Saydam (2005) pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa datang.

2.1.6.2 Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008, 131) indikator pengembangan karir ada 5 yaitu :

1. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)

Exposure yaitu menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lain.

2. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

3. Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

4. Kesempatan karir

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

5. Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2006, 215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah :

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk tumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

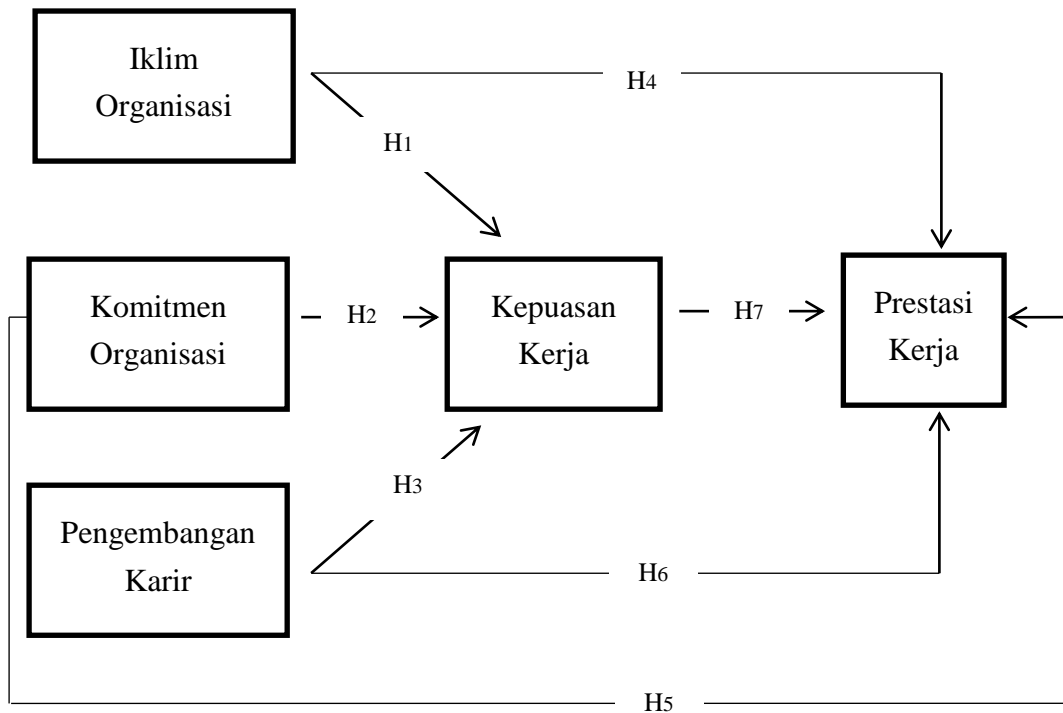
No	Peneliti/Tahun/Judul	Alat Analisis dan Variabel	Hasil
1	H. M. Thamrin / 2012 <i>The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance (of the shipping company in Jakarta, Indonesia).</i>	- SEM Variabel Dependen: 1. Prestasi Kerja Variabel Independen : 1. Kepemimpinan Transformasional Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. 3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. 6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
2	Matalia / 2012 Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja	- SEM Variabel Dependen: 1. Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. 2. Hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

	<p>terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja pegawai dikantor sekretariat pemerintah daerah provinsi Bali.</p>	<p>Variabel Independen : 1. Kepemimpinan 2. Hubungan Kerja</p> <p>Variabel Intervening : 1. Pengembangan Karir</p>	<p>pengembangan karir pegawai. 3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 4. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 5. Hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</p>
3	<p>Dyah Puspita Rini, Rusdarti, dan Suparjo / 2013</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Studi pada PT Plasa Simpang lima Semarang).</p>	<p>- SEM</p> <p>Variabel Dependen: 1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p> <p>Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Plasa Simpang lima Semarang. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Plasa Simpang lima Semarang. 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan di PT Plasa Simpang lima Semarang. 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan di PT Plasa Simpang lima Semarang. 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> karyawan di PT Plasa Simpang lima Semarang.</p>
4	<p>Murad Moqbel, Saggi Nevo, dan Ned Kock / 2013</p> <p><i>Organizational member's use of social networking sites and job performance An exploratory study.</i></p>	<p>- SEM</p> <p>Variabel Dependen: 1. Prestasi Kerja</p> <p>Variabel Independen : 1. Intensitas pengguna situs jejaring sosial</p> <p>Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi</p>	<p>1. Intensitas pengguna situs jejaring sosial tidak memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja. 2. Intensitas pengguna situs jejaring sosial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 4. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 5. Komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 6. Intensitas pengguna situs</p>

			jejaring sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.
5	<p>Marhamah, N. Dantes, M. Utama / 2013</p> <p>Kontribusi Kinerja Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Kab. Lombok Timur.</p>	<p>- Analisis Regresi Sederhana</p> <p>Variabel Dependen: 1. Prestasi Kerja Guru</p> <p>Variabel Independen : 1. Kinerja Kepala Sekolah 2. Motivasi Kerja 3. Iklim Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kinerja kepala sekolah dengan prestasi kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. 2. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. 3. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan prestasi kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. 4. Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kinerja kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim kerja sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di Lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba.
6	<p>Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana / 2014</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Astra International, Tbk Daihatsu Malang).</p>	<p>- Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Variabel Dependen: 1. Prestasi Kerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen : 1. Perencanaan Karir 2. Pengarahan Karir 3. Implementasi Pengembangan Karir</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 2. Pengarahan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. 3. Implementasi pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
7	<p>Arash Shahin, Javad Shabani Naftchali and Javad Khazaei Pool / 2014</p> <p><i>Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card</i></p>	<p>- SEM</p> <p>Variabel Dependen: 1. Prestasi</p> <p>Variabel Independen : 1. Iklim organisasi 2. Perilaku organisasi kewarganegaraan</p> <p>Variabel Intervening : 1. Keuangan 2. Pelanggan 3. Proses internal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku organisasi kewarganegaraan memiliki dampak langsung dan positif pada prestasi organisasi. 2. Iklim organisasi memiliki dampak langsung dan positif pada perilaku kewarganegaraan. 3. Iklim organisasi memiliki dampak langsung dan positif pada prestasi organisasi.

	<i>(the managers of Mazandaran small to medium sized enterprises).</i>	4. Pembelajaran dan pertumbuhan	
8	Akmal Umar / 2015 <i>The Effect of Motivation and Career Development Against Employees Performance and Job Satisfaction of The Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia.</i>	- SEM Variabel Dependen: 1. Prestasi karyawan Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Pengembangan Karir Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja	1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. 2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. 4. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 6. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
9	I Made Wijaya Kesawa, I Wayan Gede Supartha, dan Made Subudi / 2016 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT Suka Pandawa.	- SEM Variabel Dependen: 1. Komitmen Organisasional Variabel Independen : 1. Iklim Organisasi Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja	1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suka Pandawa. 2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Suka Pandawa. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Suka Pandawa. 4. Kepuasan kerja mempunyai peran sebagai pemediasi parsial (partial mediation) terhadap hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasional.
10	Jalil Hashemi, Delkash Sadeqi / 2016 <i>The Relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh.</i>	- SEM Variabel Dependen: 1. Kepuasan Kerja : Variabel Independen : 1. Iklim Organisasi :	1. Iklim organisasi memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap iklim organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Susanty (2012) iklim organisasi sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Wijaya Kesawa, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2016) dan Jalil Hashemi, Delkash Sadeqi (2016) menyatakan bahwa “ Iklim Organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian : H₁: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Iverson (2006) komitmen organisasi adalah prediktor terbaik dalam perubahan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan (Julita dan Wan Rafaei 2010).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh H. M. Thamrin (2012) dan Dyah Puspita Rini, Rusdarti, Suparjo (2013) menyatakan bahwa “ Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian :

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Veitzhal Rivai (2004, 299) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sedangkan Menurut Siagian (2007, 215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Matalia (2012) dan Akmal Umar (2015) menyatakan bahwa “ Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian :

H₃: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Hubungan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Sullaida 2010).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Marhamah, N. Dantes, M. Utama (2013) dan Arash Shahin, Javad Shabani Naftchali, Javad Khazaei Pool (2014) menyatakan bahwa “ Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan prestasi kerja ”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian:

H₄: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

5. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2007, 94) bahwa “ Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu ”. Sedangkan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerja akan meningkat.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh H. M. Thamrin (2012) dan Murad Moqbel, Saggi Nevo, Ned Kock (2013) menyatakan bahwa “ Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian :

H₅: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

6. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.

Menurut Martoyo (2007, 74) kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2014) dan Akmal Umar (2015) menyatakan bahwa “Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian :

H₆: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

7. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja (Rumonda 2007). Sedangkan Handoko (2000) menyatakan bahwa “ ada hubungan positif antara kepuasan kerja yang tinggi dengan prestasi kerja tinggi ”. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh H. M. Thamrin (2012), Murad Moqbel, Saggi Nevo, Ned Kock (2013), dan Akmal Umar (2015) menyatakan bahwa “ kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ”. Sehingga peneliti memberikan hipotesis pada penelitian :

H₇: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.