

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen juga merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan yang diinginkan.

“Manajemen sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang disebut karyawan atau employee. Manajemen sumber daya manusia sering berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan (*Job Management*)” (Umi Farida 2014).

“Manajemen sumber daya manusia juga disebut sebagai manajemen personalia, manajemen personalia merupakan proses manajemen yang diterapkan terhadap personalia yang ada di organisasi. Sesuai dengan definisi sumber daya manusia di atas, bahwa cakupan MSDM juga memberi andil dalam proses pengembangan karir karena semua kegiatan pengembangan karir tentunya sangat ditentukan oleh individu tersebut dengan departemen personalia atau organisasi” (Hani Handoko,2011).

Manajemen sumber daya manusia akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan apabila fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri berjalan dengan sesuai, terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Sutrisno 2013) diantaranya sebagai berikut :

b. Fungsi Manajemen

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisiensi dalam membantu mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terciptanya tujuan organisasi.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati setiap peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dan ditentukan.

c. Fungsi Operasional Manajemen

1) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

2) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada setiap karyawan oleh organisasinya.

3) Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercapainya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

4) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan dalam organisasi, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

5) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

6) Pemberhentian (*Dismissal*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari satu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh beberapa faktor penentu diantaranya adalah keinginan pegawai, keinginan organisasi atau pemecatan, berakhirnya kontrak kerja dan pensiun.

2. Rekrutmen

a. Definisi Rekrutmen

“Rekrutmen adalah sesuatu yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan kepada publik dengan kualifikasi yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga calon pelamar siap untuk diseleksi” (Anwar Prabu Mangkunegara 2011)

“Rekrutmen merupakan proses yang menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen dimulai saat para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan, hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki jabatan yang diperlukan perusahaan” (Veithzal Rivai Zainal 2014)

Beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar Kasmir(2016) :

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan,

kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.

2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. (Pottale, 2016)

Sebuah perekrutan memiliki beberapa langkah yang harus dilakukan pada setiap perekrutan oleh perusahaan sebagai indikator yang dikemukakan oleh (Robert L.Mathis, 2013) diantaranya adalah :

1. Dasar aturan rekrutmen
 - a. Adanya aturan yang jelas;
Aturan dalam menpublikasikan lowongan pekerjaan yang telahditetapkan oleh pemerintah.
 - b. Persyaratan umum;

Persyaratan calon pelamar, secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan

c. Persyaratan khusus;

Persyaratan bagi pelamar tertentu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang ditentukan perusahaan

2. Sumber Rekrutmen:

a. Pengalaman kerja;

Sumber yang berasal dari luar perusahaan dengan kata lain diluar karyawan perusahaan dalam menduduki jabatan yang kosong.

b. Prestasi kerja ;

Sumber berasal dari dalam perusahaan / karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong.

3. Metode Rekrutmen:

a. Tes kemampuan

b. Potensi akademik

3. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” (Wibowo 2010).

“Kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik, dengan kata lain adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering dengan hasil lebih baik, daripada apa yang dilakukan average performers” (McClelland 2014)

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang ditempatinya. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting karena menyangkut kemampuan dasar seseorang akan sulitnya menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standart yang dipersyaratkan. Oleh karena itu perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompetensi tinggi.

Menurut (Sutrisno 2010) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar untuk berbagai manfaat yaitu :

- a. Memperjelas standart kerja dan harapan yang ingin dicapai. Model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan dasar yaitu yang pertama pengetahuan, ketrampilan dan karakteristik apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan serta perilaku apa saja yang berpengaruh langsung, yang kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara *subjektif* dalam bidang sumber daya manusia.

b. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi *standart* sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik dengan kerjasana terhadap perilaku *efektif* yang diharapkan dari karyawan.

c. Memaksimalkan *produktifitas* karayawan

Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi yang ramping. Mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara *vertikal* maupun *horizontal*. (Saputra & Hendriani, 2015)

Indikator Variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari :

1. Pengetahuan (*knowladge*)

Kesadaran dalam bidang *kognitif*

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman *kognitif* dan *efektif* yang dimiliki individu

3. Kemampuan / ketrampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan yang dibebankan kepada karyawan.

4. Nilai (*value*)

Suatu standart perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja.

4. Pengalaman Kerja

a. Devinisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri, terdiri dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dijalankannya.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah melaksanakannya dengan baik.

“Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang baik” (Zainullah 2013)

“Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya” (Nitisemito 2012)

Berdasarkan definisi diatas dapat didimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerjaan tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu (Romauli Situmeang, 2017).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, meningkatkan pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktir-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja Menurut Hani T Handoko (2010) . Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Sikap dan kebutuhan (attitude and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan, keterampilan dan kemampuan tehnik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut Foster dalam Aristarini (2014) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain yaitu :

- a. Lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan dan teknik pekerjaan.

5. Pengembangan Karir

a. Devinisi Pengembangan Karir

Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang didefinisikan sebagai upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko 2011).

“Pengembangan karir adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karir saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang diinginkan” (Gasperz 2012).

Berbicara mengenai pengembangan karir, maka ada sejumlah istilah yang terkait dengan obyek tersebut yaitu : karir, jalur karir, sasaran karir, perencanaan karir dan pengembangan karir. Karir (*carreer*) adalah semua pekerjaan yang dilakukan selama seseorang bekerja. Jalur karir (*carreer path*) adalah pola sekuensial dari pekerjaan yang membentuk karir seseorang. Sasaran karir (*carreer goals*) adalah posisi masa depan dimana seseorang berusaha untuk mencapai sebagian dari karir, sasaran ini berfungsi sebagai tolak ukur disepanjang jalur karir seseorang. Perencanaan karir (*carreer planning*) adalah proses dimana seseorang memilih sasaran dan jalan menuju sasaran-sasaran tersebut. Pengembangan karir (*carreer development*) terdiri dari peningkatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi (Gaspersz 2012).

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja kepada setiap karyawan melainkan harus dikelola organisasi guna memastikan alokasi sumber daya manusia dan modal yang efisien (Manajemen, 2020)

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perusahaan dalam menjawab beberapa tantangan dimasa depan. Kondisi yang ada dizaman sekarang perusahaan tetap membina karir karyawan secara terencana dan berkelanjutan.

Pengembangan karir adalah suatu proses pengembangan karir karyawan melalui proses karier assesmen, perencanaan karir, pelatihan keterampilan, serta penempatan pegawai didalam posisi yang cocok. Menurut Siagian (2012)

faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif.

b. Keperdulian para atasan langsung

Memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Pegawai memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir merupakan pendekatan yang fleksibel dan produktif

e. Tingkat kepuasan

Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan pengembangan karir yang terutama adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa yang akan datang (Rivai & Sagala 2010)

Manfaat lain dari pengembangan karir adalah :

- a. Mendorong karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- b. Meningkatkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan.
- c. Meminimalisir timbulnya keresahan yang merasa tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari manajemen.
- d. Mengisi lowongan yang tersedia akibat jabatan yang ditinggalkan
- e. Mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan.

Karir merupakan suatu rangkaian fase atau tahap ulang relatif dapat dipredisikan, dimulai eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan diakhiri dengan pensiun. Agar efektif program karir perlu disesuaikan guna memenuhi kebutuhan individu pada berbagai tahap kehidupan dan karir mereka. Adapun menurut Heny Simamora (2014) bahwa ada beberapa tahapan dalam pengembangan karir yaitu :

- a. Tahap Awal

Tahap memasuki sebuah perusahaan, pegawai mencoba mendapatkan gambaran realitas mengenai perusahaan dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman dan minatnya.

- b. Tahap Pertengahan

Ini meliputi tahapan baru seperti penugasan khusus dan promosi yang lebih jauh, tawaran dari organisasi lain, kesempatan untuk jenjang perusahaan yang lebih tinggi dan pembentukan nilai seseorang bagi perusahaan.

- c. Tahap Akhir

Mereka melepaskan diri dari tugas-tugasnya dan akhirnya bersifat untuk pensiun.

Pengembangan karir memiliki bentuk yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan karir yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Adapun bentuk pengembangan karir menurut Veithzal Rharivia (2013) dapat dibagi menjadi empat yaitu :

a. Pengembangan karir pribadi

Semajuan karir yang dialami setiap pegawai menerima tanggung jawab atas perkembangan karir .

b. Pengembangan karir didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hany tanggung jawab pada usaha pegawai tersebut, tetapi tergantung pada peran dan bimbingan manager SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada.

c. Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya departemen SDM untuk meningkatkan dan memberi dukungan pada perkembangan karir serta para pegawai harus didukung dengan pimpinan tingkat menengah. Tanpa ada dukungan, perkembangan tidak akan berlangsung baik.

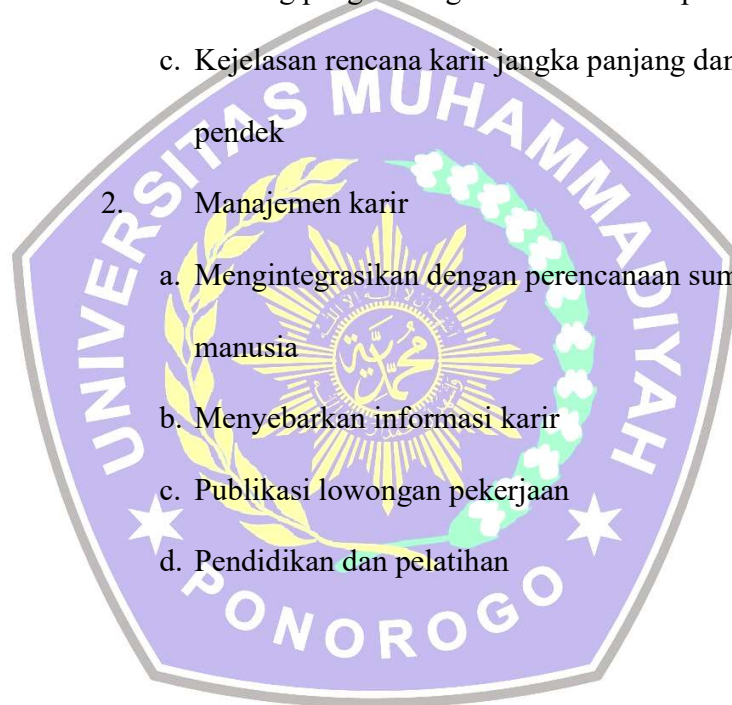
d. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Departemen SDM dapat memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir diantaranya adalah

memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai tersebut beserta alasannya.

Ada dua indikator dalam pengembangan karir yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2013) diantaranya adalah :

1. Perencanaan karir
 - a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
 - b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
 - c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
2. Manajemen karir
 - a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
 - b. Menyebarkan informasi karir
 - c. Publikasi lowongan pekerjaan
 - d. Pendidikan dan pelatihan



B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

| Peneliti | Judul | Variabel | Hasil | Sumber |
|--|---|---|---|--|
| Marzolina,SE.MM Dan Dr.Samsir,SE.MM (2015) Universitas Pekanbaru Riau | Pengaruh Pengalaman Kerja Penilaian dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembang an Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru | Pengalaman kerja (X1) penilaian (X2) Prestasi kerja (X3) Pengembangan Karir (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Implementasinya adalah semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin memungkinkan untuk bisa mendapatkan pengembangan karir di perusahaan | - Jom Fekon Vol. 2 no.1 Februari 2015 - PT. Jasaraharja Putera Pekanbaru -Fakultas Ekonomi - Universitas Pekanbaru Riau |
| Fazakkir ZamZam dan Luis Marnisah (2020) Universitas IGM Palembang | Pola Rekrutmen,s eleksi, pendidikan dan pelatihan pengaruhny a terhadap pengemban gan karir aparatur sipil Negara | Pola Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Pelatihan (X3) Pengembangan Karir (Y) | Indikator variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel pola rekrutmen adalah indikator PR06 yaitu uraian tugas mengambar tanggung jawab pegawai dengan | <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal ecoment global volume 5 nomer 2 edisi Agustus 2020 • Program Magister Universit as IGM |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | Kejaksaa Tinggi Semetera Selatan | | koefisien mendapatkan nilai yang terbesar dengan koefisien 3,3241, | Palemban g • Aparatur sipil negara kejaksaan tinggi Sumatra Selatan |
| I.A Putu Kartika Dewi Dan I gede Rinna (2015) Universitas Udayana Bali | Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengemban gan Karir pada PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali | Penilaian Kinerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Pengembangan Karir (Y) | Hasil penelitian ini mengembangk an hipotesis pertama yaitu penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir di PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta- Bali. | <ul style="list-style-type: none"> • E-Jurnal Managem en Unud volume 4, No.7 2015 • Fakultas Ekonomi dan bisnis Universit as udayana Bali Indonesia • PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali |
| Atika Dewi Dan Fakhry Zamzam (2019) Universitas Indoglobal Mandiri Palembang | Kepemimpi nan, Kompetensi dan Kinerja Pengaruhny a Terhadap Pengemban gan Karir Aparatur Dikota Palembang | Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Kinerja (X3) Pengembangan Karir (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, pengembangan | <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Ecoment Global Volume 4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019 • Program Magister, Universit |

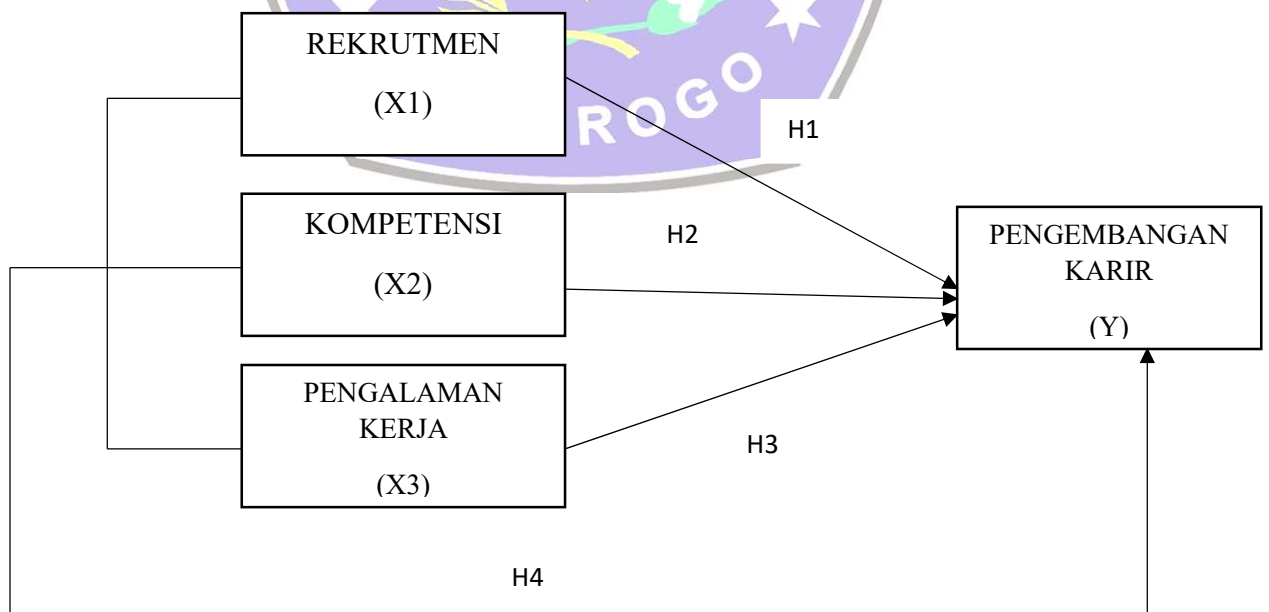
| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | | karir dipengaruhi secara langsung positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja secara simultan. | as Indo Global Mandiri Palembang <ul style="list-style-type: none"> • Aparatur dikota Palembang |
| Ni Komang Entayani Upasuji dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2020) Universitas Udayana Bali | Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan karir karyawan | Pengalaman Kerja (X1) Pelatihan (X2) Penilaian Kinerja (X3) Pengembangan Karir (Y) | Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan semakin bertambah | <ul style="list-style-type: none"> • Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali • E-Jurnal Manajemen Vol.9 nomer 12 2020 • Universitas Udayana Bali |

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif (Sugiyono 2017). Kerangka ini merupakan bagan atau skema yang menerangkan tentang hubungan antar konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan bidang bagan dan menyederhanakan permasalahan penelitian.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, bahwa pernyataan tersebut belum terbukti kebenarannya dan perlu diuji (Sugiyono 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu di Aparatur Sipil Negara Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan yang dilakukan oleh Fazakkir Zamzam, Luis Marsinah dan Fakhry Zamzam (2020) diketahui bahwa Rekrutmen mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dari pernyataan di atas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap

pengembangan karir pada PT.Inka Multi Solusi

2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Pengembangan karir (Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu di Aparatur Kota Plembang yang dilakukan oleh Atika Dewi dan Fakhry Zamzam (2019) menghasilkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

pengembangan karir. Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Diduga Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Inka Multi Solusi

3. Pengaruh Pengalaman Kerja(X3) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Komang Entayani Upasuji dan I Gusti Bagus Honor Satriya (2020) diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Temuan penelitian yang lain juga menghasilkan konsisten pada penelitian McIlven (2012) dilakukan pada Rucal School Student menemukan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir seorang karyawan. Dari pernyataan diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Diduga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Inka Multi Solusi

4. Pengaruh Rekrutmen (X1), Kompetensi (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan pernyataan dari Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 maka, dapat di simpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga Rekrutmen, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Inka Multi Solusi