

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian, Fungsi, dan Tujuan Sumber Daya Manusia,**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Karena keberadaan manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan, maka ia memainkan fungsi yang signifikan dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia diperlukan bagi bisnis untuk menjalankan operasinya sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dan berjalan dengan lancar. Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berfokus pada kegiatan perekrutan, pengelolaan, dan pembinaan sumber daya manusia.

Kemudian dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia dikatakan oleh (R. Ardiansyah, n.d.) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemindahan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

##### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hendrayani, 2020) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

###### **a. Fungsi Manajerial**

###### **1) Perencanaan (Planning)**

Setiap manajer harus menyadari pentingnya pengorganisasian staf yang produktif dan efisien yang memenuhi kebutuhan bisnis dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

###### **2) Pengorganisasian (Organizing)**

Organisasi dan stafnya akan ditentukan untuk melaksanakan serangkaian tindakan setelah diputuskan. Pengorganisasian adalah proses pengaturan struktur organisasi, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi seluruh pegawai.

3) Pengawasan (Controlling)

Peran pengawasan mencakup melakukan pengamatan, memeriksa implementasi, dan membuat perbandingan dengan rencana. Kegiatan korelasi/penataan kembali dilakukan dalam hal terjadi penyimpangan untuk melakukan koreksi yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

**b. Fungsi Operasional**

1) Perencanaan

Praktek memperoleh sumber daya manusia yang tepat dalam hal jumlah dan kualitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai pengadaan sumber daya manusia. Bidang tugas divisi SDM adalah pengadaan SDM. Perencanaan SDM, rekrutmen, holding, seleksi SDM, penempatan, dan orientasi semua termasuk dalam pengadaan SDM.

2) Pengembangan

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

3) Pemberian kompensasi/balas jasa

Memberikan penghargaan langsung dan tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk materi atau imbalan tidak berwujud atas kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan berfungsi sebagai tujuan pembayaran.

4) Pengintegrasian pegawai

Fungsi integrasi bekerja untuk melindungi kepentingan masyarakat, bisnis, dan karyawan. Untuk dipertimbangkan saat membuat pilihan atau menerapkan kebijakan mengenai masalah terkait SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan, disiplin, protes, pemogokan, sabotase, dan lain sebagainya, bisnis perlu memahamisikap dan perasaan karyawannya.

5) Pemeliharaan pegawai

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan upaya untuk menjaga konsistensi kondisi yang dicapai melalui fungsi sebelumnya. kesehatan fisik karyawan dan dua bagian utama dari pekerjaan mereka.

6) Pemutusan hubungan kerja

Karena beberapa karyawan akan keluar dari organisasi sebelum masa kerjanya berakhir, fungsi pemutusan hubungan kerja akan menjadi sulit dan rumit. Oleh karena itu, adalah kewajiban pemberi kerja untuk mengurus segala kebutuhan yang timbul pada saat pemutusan hubungan kerja, termasuk pemberian uang pesangon, dana kompensasi, dan hak pensiun

**c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Edy Sutrisno (2016: 7) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk: Mempertimbangkan saat merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi dan perusahaan memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja baik saat menyelesaikan komitmen (M. R. Ardiansyah 2021)

- 1) Memberi dukungan dan membantu manajemen lini mencapai tujuannya
- 2) Menangani berbagai situasi dan kondisi sulit dalam kaitannya dengan hubungan antar pekerja agar tidak menghambat organisasi / perusahaan dalam mencapai tujuan
- 3) Menyediakan sarana berkomunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi / perusahaan

**B. Pengertian, Faktor, Indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai**

**1. Pengertian Kinerja pegawai**

Sebuah organisasi bisnis didirikan untuk mengejar tujuan tertentu yang diinginkan dan diperlukan. Setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi dalam mencapai tujuannya. Evaluasi kinerja karyawan yaitu, bagaimana kinerja individu dalam setiap aspek pekerjaan atau peran dalam suatu organisasi merupakan tugas yang paling sering dilakukan.

Pengertian pegawai adalah pernyataan seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. Moehariono (dalam Rosyida 2018: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja pegawai atau defisi kinerja atau 18 performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. (Hendrayani, 2020)

Menurut Harsuko (2011), Kinerja mengacu pada seberapa banyak seseorang telah memberikan kontribusi untuk menerapkan strategi organisasi, baik dengan memenuhi tujuan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan individu atau dengan menunjukkan kompetensi yang telah ditetapkan signifikan bagi organisasi. Kinerja adalah gagasan multifaset yang mencakup tiga aspek: prestasi, bakat, dan sikap. (M. R. Ardiansyah, 2021).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. (Sihombing & Batoebara, 2019) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan, yang meliputi kerapihan, ketelitian, dan keterampilan temuan tanpa mengurangi jumlah pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih sedikit kesalahan jika kualitasnya tinggi, dan peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan dapat membantu pertumbuhan bisnis..
- b. Kuantitas Pekerjaan, atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan tertentu. Volume pekerjaan menunjukkan berbagai tugas yang diselesaikan secara bersamaan, memungkinkan pencapaian tujuan organisasi dengan efisiensi dan efektivitas..
- c. Akuntabilitas, yang menunjukkan seberapa besar tanggung jawab karyawan atas pekerjaan mereka, alat dan infrastruktur yang mereka gunakan, dan perilaku mereka di tempat kerja. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar

kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- d. Kerjasama, atau kemauan karyawan untuk ikut serta dan bekerja sama dengan karyawan lain baik di dalam maupun di luar tempat kerja guna meningkatkan prestasi kerja.
- e. Ketaatan, atau kesiapan pekerja untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### 3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

#### a. Kualitas Kerja

Kemajuan dan efisiensi suatu tugas yang diselesaikan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran bisnis secara tepat dan efisien merupakan hasil yang dapat diukur sebagai kualitas pekerjaan..

#### b. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh personel perusahaan disebut sebagai kuantitas pekerjaan. Mengapa kuantitas seringkali merupakan faktor evaluasi yang paling penting? Karena komponen ini dapat dilihat secara fisik dari segi hasil, seperti jumlah dokumen yang dikerjakan, produk yang disatukan, atau komoditas yang dikirimkan.

#### c. Ketepatan Waktu

Jika dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, adalah derajat aktivitas yang dilakukan pada awal periode yang ditentukan.

#### d. Efektifitas

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Kemandirian

Keahlian yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. dedikasi kerja. adalah tahap dimana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan organisasidan memiliki kewajiban terhadap tempat kerja.

### C. Pengertian, Fase, Tujuan dan Indikator Pengembangan Karir

#### 1. Pengertian pengembangan karir

Karier didefinisikan sebagai masa kerja seseorang dalam pekerjaan atau posisi tertentu. Dengan demikian, (Martoyo, 20018: 74) yang menyatakan bahwa karir menggambarkan evolusi individu karyawan pada posisi/pangkat yang dapat dicapai selama bekerja dalam suatu organisasi, mendukung anggapan tersebut. Urutan aktivitas terkait pekerjaan serta perilaku, sikap, dan tujuan seseorang sepanjang hidup mereka merupakan sudut pandang lain tentang karir.(Kerja et al., 2020)

#### 2. Fase-fase dalam pengembangan karir

Fase dalam program pengembangan karir ada tiga menurut (Hamidah et al., 2014), yaitu :

a. Fase Perencanaan

Kegiatan selama fase perencanaan ini menghubungkan tujuan karyawan dan perusahaan untuk karir di area lokal. Mengetahui kekuatan dan kekurangan karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah tujuan dari fase ini.

b. Fase Pengarahan

Tujuan dari fase pengarahan adalah untuk membantu karyawan dalam mewujudkan tujuan mereka, khususnya dengan mengidentifikasi pekerjaan yang ingin mereka kejar dan mengatur prosedur yang diperlukan untuk mewujudkannya. Ada tiga metode, yang dapat disimpulkan dari kalimat di atas. yaitu :

- 1) Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karir.
- 2) Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karir.
- 3) Pemberian pendidikan karir kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

c. Fase pengembangan

Karyawan menggunakan fase pertumbuhan ini untuk memenuhi standar yang diperlukan untuk pindah ke posisi yang mereka inginkan setelah menyelesaikan posisi mereka saat ini. Karyawan mungkin melakukan tugas untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam posisi yang dipilih selama fase ini. Oleh karena itu, karyawan harus berusaha untuk mengaktualisasikan orisinalitas dan inisiatif mereka, yang dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan sekarang dan di masa depan. Berikut beberapa kegiatan yang dapat dilakukan yaitu :

- 1) Sebuah Implementasi sistem mentor cara untuk mengatur interaksi antara karyawan senior dan lebih muda sebagai rekan kerja atau kolega untuk memajukan karir seseorang. Pegawai senior berfungsi sebagai pembimbing (konselor) bagi pegawai juniornya, memberi mereka dukungan, nasihat, panutan, dan bantuan dalam meminta informasi dari atasan.
- 2) Pelatihan Pelatihan dapat dilakukan dalam rangka pengembangan karir dengan mengadakan sesi pelatihan sambil melakukan tugas sehari-hari atau dengan melakukan percakapan dadakan dengan atasan.
- 3) Pergantian pekerjaan Pegawai ditugaskan ke berbagai posisi dengan menggunakan mekanisme perpindahan horizontal untuk melakukan rotasi pekerjaan. Karyawan harus memiliki kemampuan mendasar untuk melakukan tugas dari posisi baru agar transfer dapat dilakukan. Perluasan pengalaman karyawan membuat rotasi peran berguna untuk pertumbuhan profesional. Posisi tersebut akan lebih mudah beradaptasi dalam hal memilih jalur karir karena bertambahnya pengalaman. Karyawan yang tidak pernah berganti pekerjaan akan sangat setia pada satu-satunya jalan untuk kemajuan karir, yang akan sangat membatasi kesempatan mereka. Program beasiswa Perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah karyawan yang mampu mengantisipasi. Kebutuhan ini dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa bagi para karyawan sebagai pendukung upayanya



meningkatkan pendidikan di luar perusahaannya

### 3. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan (Kerja et al., 2020) adalah sebagai berikut :

- a. Membantu dalam mencapai tujuan pribadi dan bisnis. Pengembangan karier membantu dalam mencapai tujuan perusahaan dan pribadi. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- b. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- c. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
- d. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- e. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- f. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- g. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.



#### 4. Indikator-Indikator Dalam Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015: 97), (Williianti, 2020) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

b. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

c. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya.

d. Informasi Karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya

e. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

#### D. Pengertian, Faktor, Dampak dan Indikator Stres Kerja

##### 1. Pengertian dari stres kerja

Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebabsebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam aspek pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang (Robbins dan Judge, 2017; Fahmi, 2016) (Sani Putri & Poerwita Sary, 2020).

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Terlepas dari mana asalnya atau kapan terjadinya, faktor stres di tempat kerja mungkin berasal dari individu, perusahaan, atau lingkungan. Tekanan yang dirasakan seseorang dari masalah pribadi termasuk masalah keluarga, konflik dengan diri sendiri, konfrontasi dengan orang lain di tempat kerja, dan masalah keuangan adalah contoh dari faktor internal. Faktor eksternal, sementara itu, diakibatkan oleh penyebab selain peristiwa itu sendiri, seperti tuntutan atasan yang berlebihan, beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang tidak bersahabat, dan ketidakpastian ekonomi. (Sani Putri & Poerwita Sary, 2020)

## 3. Dampak dari stres kerja

Stres di tempat kerja memiliki berbagai efek. Stres di tempat kerja dapat memiliki efek positif dan berbahaya. Manfaat stres di tempat kerja adalah dapat lebih memotivasi pekerja, memotivasi mereka untuk hidup lebih sehat, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih banyak. Sementara itu, efek stres berbahaya, yaitu:

- a. dampak perilaku seperti peledakan emosi dan perilaku impulsif dalam bekerja.
- b. dampak kognitif seperti tingkat konsentrasi yang menurun dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat
- c. dampak fisiologis seperti denyut jantung dan tekanan darah meningkat berkeringat, mulut kering, tubuh panas dingin, dan kecanduan glukosa darah meningkat
- d. dampak kesehatan seperti sulit tidur, sakit kepala, dan mimpi buruk, dan
- e. dampak organisasi, yaitu terasing dari rekan kerja, produktivitas menurun, menurunnya rasa ikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi
- f. dampak subjektif seperti kegelisahan, depresi, kehilangan kesabaran, dan merasa kesepian.

## 4. Indikator-indikator stres kerja

Indikator Stres Kerja Menurut Siagian (2016) (Ahmad et al., 2019) yaitu

- a. Tuntutan tugas

Setiap orang memiliki waktu dan kapasitas yang terbatas untuk bekerja; jika seorang karyawan diberi tugas yang berada di luar ruang lingkup pengetahuan dan pengalamannya, dia akan merasa sulit dan akan menganggap pekerjaan itu tidak menyenangkan. Seseorang lebih mungkin mengalami stres kerja jika tidak merasa nyaman dengan posisinya.

b. Desakan waktu

Diperlukan waktu tertentu untuk menyelesaikannya agar mendapatkan hasil terbaik. Karyawan yang memiliki keterbatasan waktu akan merasa tertekan dan cemas karena takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline. Stres di tempat kerja akan dihasilkan dari kecemasan ini.

c. Iklim kerja yang tidak nyaman

Keresahan karyawan dalam suatu perusahaan akan diakibatkan oleh lingkungan kerja yang berbahaya. Pikiran mereka akan digoyahkan oleh berbagai bentuk teror. Ketidakamanan ini menyebabkan pikiran, yang seharusnya terpecah pada pekerjaan. Perasaan stres kerja karyawan akan tumbuh jika mereka merasa tidak aman.

d. Frustrasi

Karyawan yang mengalami frustrasi terkait pekerjaan seringkali merasa sulit untuk berkonsentrasi pada tugas mereka dan membiarkannya mengganggu kinerja mereka, yang berujung pada stres kerja.

## **E. Pengertian, Manfaat, Tujuan, Cara Membangun dan Indikator**

### **Komitment Organisasi**

#### **1. Pengertian komitmen organisasi**

Anggota organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap organisasi melalui proses berkelanjutan yang disebut komitmen organisasi, yaitu sikap yang mencerminkan pengabdian karyawan terhadap organisasi (Mekta, 2016). Komitmen organisasional dapat berkembang dari ikatan emosional dengan perusahaan yang mencakup dukungan moral, nilai-nilai perusahaan, dan keinginan bawaan untuk bekerja bagi organisasi. Menurut Pamungkas (2014), komitmen organisasi merupakan tanda keterlibatan seseorang dalam suatu perusahaan. Untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam kelompok dan berkeinginan untuk

melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Anggun Cahyani et al., 2020).

Kebanggaan anggota, loyalitas anggota, dan keinginan anggota terhadap organisasi merupakan contoh komitmen organisasi. Menurut Susanti dan Palupiningdyah (2016), karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika mereka percaya dan menerima nilai dan tujuannya, mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian darinya. Komitmen organisasi juga didefinisikan oleh Haris (2017) sebagai gagasan bahwa pekerja menerima tujuan organisasi dan memutuskan untuk tetap di perusahaan daripada berhenti.

## **2. Manfaat komitmen organisasi**

Komitmen organisasi yang kuat tidak diragukan lagi menguntungkan banyak pihak. Baik anggota organisasi maupun organisasi yang bertanggung jawab atas masing-masing manfaat. Di antara manfaat didapatkan adalah:

- a. Anggota organisasi akan bekerja secara totalitas.
- b. Inisiatif anggota organisasi untuk kemajuan organisasi tinggi sehingga akan melahirkan banyak inovasi.
- c. Lingkungan kerja yang dinamis menjadikan suasana tidak monoton atau membosankan.
- d. Tingkat solidaritas tinggi, baik antar anggota maupun antar departemen, sehingga tercipta atmosfer yang saling bahu membahu.
- e. Anggota merasakan kenyamanan sehingga mereka merasakan bahagia.
- f. Anggota organisasi bersedia melakukan yang terbaik, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi ada.
- g. Organisasi menjadi tempat yang dirindukan.
- h. Organisasi berkembang cepat karena orang-orang yang ada di dalamnya bahagia dan bertanggung jawab.

## **3. Tujuan yang mempengaruhi komitmen organisasi**

(Anggun Cahyani et al., 2020) Komitmen organisasi adalah penggambaran ikatan psikologis individu dengan organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja,

loyalitas, dan keyakinan pada arti nilai-nilai organisasi. Secara umum, membentuk komitmen organisasi bertujuan untuk;

- a. Agar bisa bertahan dalam organisasi dan memiliki kinerja yang baik untuk organisasi
- b. Mampu membentuk loyalitas tingkat tinggi terkait dengan kinerja bisnis yang unggul
- c. Bertujuan untuk peningkatan profitabilitas
- d. Diharapkan mampu untuk menjadi peningkatan produktivitas
- e. Mampu mendorong retensi karyawan
- f. Dapat membentuk metrik kepuasan pelanggan
- g. Meningkatkan nilai budaya tempat kerja

#### **4. Cara membangun komitmen organisasi**

Kurang lengkap rasanya jika kita tidak membahas pendekatan-pendekatan untuk menumbuhkan komitmen organisasi setelah mengetahui definisi, kelebihan, dan rambu-rambunya. Gary Dessler telah mengusulkan beberapa tindakan yang tercantum di bawah ini, seorang ahli dalam human resources yaitu :

##### **a. Membangun Karismatik**

Visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi adalah komponen terpentingnya. Jika Anda saat ini memimpin sebuah organisasi, penting bagi Anda untuk menanamkan rasa kesucian, karisma, dan nilai tinggi dalam prinsip-prinsip dasar organisasi. Prinsip dasar organisasi harus mendapatkan rasa hormat dari paraanggotanya.

##### **b. Membangun Tradisi**

Penting untuk menjunjung tinggi dan mempromosikan prinsip-prinsip positif organisasi agar menjadi kebiasaan yang dapat diikuti oleh generasi berikutnya. Tradisi yang baik juga akan lahir dari kebiasaan ini. Orang-orang yang berkarakter

kuat akan lahir ke dalam organisasi jika memiliki tradisi yang positif, yang akan bermanfaat bagi keseluruhan.

c. Memiliki prosedur pengaduan yang komprehensif

Mungkin ada keluhan atau keluhan mengenai barang atau jasa yang disediakan oleh perusahaan, baik dari sumber dalam maupun luar. Karena bisnis telah menetapkan kebijakan, mengambil tindakan yang tepat saat mengelola keluhan membantu memperkuat komitmen organisasi.

d. Menciptakan Rasa Memiliki

Agar komitmen organisasi berkembang, diperlukan rasa memiliki dalam organisasi. Untuk menumbuhkan rasa persahabatan, kerja sama, memiliki, berbagi, dan lainnya, Anda harus melakukan tindakan khusus, efektif, efisien, dan mungkin sedikit tidak konvensional. Semua itu penting untuk memastikan bahwa pekerja dalam organisasi lebih dari sekedar tugas rutin.

e. Membangun Nilai Keseragaman

Tidak dapat diasumsikan bahwa keluhan dapat merugikan organisasi yang berpikiran konstruktif. Satu-satunya cara yang harus Anda lakukan untuk memperkuat komitmen organisasi di masa Anda adalah dengan membangun budaya egaliter (semuanya sama), tetapi dengan perasaan yang hormat. Setiap individu memiliki harapan dan kemampuan yang sama dalam hal menerima promosi jabatan, seperti yang didasarkan pada bakat, kontribusi, kualitas kerja, perilaku etis, dan karakter moral.

f. Mendukung Pengembangan Karyawan

Kelompok karyawan atau pengikut yang Anda miliki bukan hanya bawahan yang bisa diperintah. Mereka adalah individu yang telah diberikan kepada Anda untuk Anda kembangkan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Anda akan lebih fokus pada staf dan pertumbuhan pribadi jika Anda mendekatinya dari sudut itu.

Semakin dia diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, semakin tinggi nilai kontribusinya untuk perusahaan. Tidak hanya itu, rasa hormatnya terhadap Anda akan semakin besar. Jika demikian yang terjadi, maka komitmennya terhadap organisasi akan terbentuk dengan sendirinya.

### 5. Indikator komitmen organisasi

Ungkapan komitmen dapat ditunjukkan dalam kata-kata, perbuatan, dan upaya yang dilakukan untuk memastikan kepentingan para loyalis. Daftar tanda-tanda komitmen karyawan berikut ini dapat dibuat dengan menggunakan definisi komitmen Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) (Haloho, 2020) menyatakan bahwa :

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

Perlakuan yang sama berkenaan dengan tujuan organisasi ditunjukkan dengan penerimaan terhadap tujuan tersebut, dimana penerimaan berfungsi sebagai dasar komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, karyawan akan terlibat dengan cara-cara yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing dalam pekerjaan yang dilakukannya.

- b. Loyalitas terhadap organisasi,

Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaannya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasitersebut maju dan berkembang.

- c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota grup atau organisasi, yang mencegah personel yang berdedikasi tinggi memiliki banyak alasan untuk keluar dan membuat mereka tetap terbuka untuk bergabung dengan grup yang telah mereka pilih sejak lama.



## **F. Pengertian, Fakot-faktor, Tujuan, dan Indikator Motivasi Intrinsik**

### **1. Pengertian Motivasi Intrinsik**

Nawawi (2011) Menurut teori ini, pemahaman individu tentang nilai, keuntungan, atau pentingnya aktivitas yang dilakukannya berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berkembang dari keinginan sendiri individu, terlepas dari tekanan atau dukungan dari orang lain. Orang-orang yang terlibat dalam suatu aktivitas karena mereka merasa tertarik dan langsung menikmatinya dikatakan termotivasi secara intrinsik. Orang berpartisipasi dalam kegiatan berdasarkan kebutuhan internal yang dikenal sebagai motivasi intrinsik. Indikator seperti minat, sikap yang baik, dan kebutuhan digunakan untuk mengukur motivasi intrinsik..

Menurut Priyatama (2009) Dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai reward adalah perilaku individu dalam melakukan aktivitas tersebut, bukan reward eksternal. Dimaknai sebagai suatu nilai atau campuran rasa senang atau senang dalam melaksanakan suatu tugas karena alasan tertentu. Suwatno (2011:175) Menurut definisi motivasi intrinsik, yaitu kebutuhan untuk melakukan yang ada di dalam diri setiap orang tanpa memerlukan rangsangan dari luar,” (Ekonomi Manajemen dan Akuntansi et al., n.d.)

### **2. Faktor – Faktor Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017),(Adha et al., 2019) Menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- b. Kemajuan (advancement); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- c. Tanggung jawab (responsibility); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- d. Pengakuan (recognition); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- e. Pencapaian (achievement); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja

mencapai prestasi kerja tinggi.

Menurut Herzberg dalam Rosidah (2009: p.241), prospek pengembangan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan karyawan itu sendiri adalah di antara seperangkat elemen kondisi intrinsik. Meskipun orang mungkin tidak bahagia jika kondisi ini tidak ada, jika demikian, itu akan menjadi motivator yang signifikan bagi mereka untuk melakukannya dengan baik.

Menurut Sondang P. Siagian dalam Sriwidodo (2010), menjelaskan bahwasannya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa para karyawan dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:

- 1) Mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.
- 2) Kekuatan eksternal, terutama yang berasal dari perusahaan tempat seseorang bekerja, dikenal sebagai faktor ekstrinsik. Gagasan ini menyatakan bahwa pencapaian, pengakuan, jenis pekerjaan yang menjadi kewajiban seseorang, kesempatan untuk berkembang, dan berkembang adalah aspek-aspek yang mendorong motivasi. Kebijakan perusahaan, pengawasan, keadaan kerja, upah/gaji, interaksi dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan adalah masalah kebersihan yang perlu diperhatikan..

### **3. Tujuan Dari Motivasi Intrinsik**

Menurut (Ekonomi Manajemen dan Akuntansi et al., n.d.), Menjelaskan bagaimana mendorong orang untuk bekerja lebih efektif sejalan dengan tujuan perusahaan adalah salah satu metode untuk melakukannya. deskripsi tujuan motivasi, yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja.
- b. Meningkatkan disiplin kerja.
- c. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- d. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

- e. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

#### 4. Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2019:46), menyebutkan terdapat 5 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

##### a. Pencapaian Prestasi

Kesuksesan seorang karyawan dapat dinilai dari pencapaiannya. Agar seorang karyawan berhasil dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin harus memperhatikan pekerjaan bawahannya dan memberi mereka kesempatan untuk berusaha menghasilkan hasil yang positif. atasan harus mengakui keberhasilan karyawan setelah mereka berhasil menyelesaikan tugasnya.

##### b. Pengakuan

Pimpinan dituntut untuk mengakui prestasi pegawai sebagai kelanjutan dari keberhasilan implementasi. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan uang tunai atau sertifikat penghargaan.

##### c. Tanggung jawab

Jika pimpinan menghindari pengawasan atau supervisi yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja secara mandiri selama mungkin dan menggunakan prinsip partisipasi, tanggung jawab dapat menjadi unsur motivasi bagi pegawai. Karena strategi partisipasi pemimpin, pengikut sepenuhnya mengatur dan menyelesaikan tugas mereka sendiri.

##### d. Pekerjaan itu sendiri,

Pemimpin bekerja keras untuk memastikan bahwa pengikutnya melihat nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan, bertujuan untuk mencegah kebosanan karyawan, dan memastikan bahwa setiap pekerja kompeten dalam posisinya.

#### e. Pengembangan

Salah satu hal yang memotivasi bawahan adalah pengembangan. Pemimpin dapat memulai dengan mempersiapkan bawahannya untuk tugas yang lebih bertanggung jawab jika komponen pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivasi. Jika ini telah tercapai, pemimpin kemudian memberikan saran mengenai bawahan yang dipersiapkan untuk kemajuan, kenaikan pangkat, atau ditugaskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan.

### G. Keterikatan Antar Variabel Penelitian

#### 1. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk memperoleh karir yang diinginkan, pengembangan karir merupakan proses peningkatan keterampilan kerja seseorang dan mendorong peningkatan prestasi kerja. Soeprihanto (dikutip Muftiani, 2004:35) menegaskan bahwa peningkatan karir setiap pegawai harus didukung oleh sejumlah kriteria yang telah ditetapkan, antara lain prestasi, bobot tugas/pekerjaan, lowongan pekerjaan, produktivitas kerja, efisiensi, dan lain-lain. Pengembangan karir bagi karyawan diperlukan untuk memastikan kebahagiaan kerja bagi setiap pekerja individu, yang juga akan mengarah pada peningkatan hasil kerja bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan peluang pengembangan profesional dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. (Leuhery, 2018).

Sementara itu, Martoyo (2007: 74) menyatakan bahwa prestasi kerja yang baik merupakan salah satu kegiatan pengembangan karir yang paling penting karena merupakan landasan bagi semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Prestasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan karir. Berdasarkan ulasan di atas, peneliti menyadari bahwa secara teori perkembangan karir dan prestasi kerja sangat erat hubungannya, satu faktor mempengaruhi faktor lainnya. Namun, penelitian tesis ini hanya melihat dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (Kerja et al., 2020)

## 2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2017), Kinerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling mempengaruhi dan memengaruhi. Jumlah stres yang rendah hingga sedang secara positif memengaruhi kinerja, terutama dalam hal kinerja yang optimal. Secara umum, pekerja melakukan tugasnya lebih cepat dan efektif saat berada di bawah sedikit tekanan. Kinerja karyawan akan buruk, jika mereka berada di bawah banyak tekanan karena persyaratan tugas yang tidak realistis. Dalam jangka panjang, tingkat stres sedang akan terus meningkat menjadi tingkat stres tinggi, sehingga menurunkan kinerja. Intensitas stres dapat berlanjut ke tingkat tertinggi jika tidak diperhatikan. Namun, stres yang berlebihan menciptakan tuntutan atau batasan yang tidak dapat dicapai pada seseorang, yang menurunkan kinerja. (Sani Putri & Poerwita Sary, 2020).

## 3. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja, dedikasi seseorang terhadap bidangnya dan perusahaan tempatnya bekerja seringkali menjadi faktor yang sangat menentukan. Hal ini menunjukkan nilai dedikasi di tempat kerja karena beberapa perusahaan bahkan memiliki keberanian untuk mencantumkan persyaratan komitmen sebagai salah satu kualifikasi untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan pekerjaan. Studi tentang bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pekerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Tranggono dan Kartika, (2008), Taurisa, (2012), Priyatama, (2014), Pamungkas (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Hamdani dan Awatara, (2016), Sapitri (2016), Mekta (2016) dan Kristine (2017) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai begitu pula sebaliknya. Menurut Pamungkas (2014), kinerja dapat ditingkatkan jika seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap struktur perusahaan. Hubungan antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan, seperti peningkatan kinerja karyawan, telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan, komitmen kerja dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari hubungan antara karyawan dengan

pekerjaan atau profesi tempat karyawan tersebut bekerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sangat ideal jika kemampuan perusahaan untuk mengelola karyawannya dengan baik menghasilkan komitmen yang kuat dari karyawan tersebut terhadap organisasi. Hal ini karena dalam keadaan seperti ini, karyawan akan dapat memaksimalkan kinerjanya. (Maya Andriani , Kristiana Widiawati 2, 2017).

#### 4. Hubungan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Tjahjono (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap komitmen organisasi (Putra & Frianto, 2018).

Handoko (2018) menyampaikan bahwa motivasi dibagi atas 2 hal, yaitu : (a) motivasi intrinsik, dan (b) motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan (faktor intrinsik) (Setiawan, n.d.).

## H. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu merupakan sejumlah temuan penelitian dari penelitian terdahulu yang dipadukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk memastikan bagaimana prosedur penelitian dan temuan dilakukan. Saat membuat dan menganalisis sebuah penelitian, peneliti menggunakan penelitian sebelumnya sebagai standar. Mengetahui apakah langkah penulis benar atau salah adalah tujuan utama dari penyelidikan sebelumnya. Temuan dari penelitian sebelumnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Tahun Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Riris anggun cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran	Jurnal 2020	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga)	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Komitmen kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) salatiga.



Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.	Rakhmat Triadi, Siti Hidayah, & Fasochah	Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang)	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kota semarang.
3.	Dwi Wahyuni Hamidah Nayati Utami Ika Ruhana	Jurnal 2019	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang
4.	Vira Sani Putri, Fetty Poerwita Sary	Jurnal 2020	Pengaruh Stres Kerja Terhadap pegawai Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

5.	Veronicha Ckristi Setiawan, Firdaus Marsahala Sitohang	Jurnal 2022	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan
6.	Riki Ardiansyah	Jurnal 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Pegawai Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Karanganyar)	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap pegawai Dinas Perdagangan, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Karanganyar
7.	Teduh Riawan Putra, I Gde Adnyana Sudibya	Jurnal 2019	Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

				terhadap komitmen organisasional
8.	Muhammad Ramli	Jurnal 2018	Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Peningkatan pegawai Karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar	Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa Komitmen organisasi ,motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan dan Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Makassar
9.	Otonia Lawolo, Salfadri, Nova Begawati	Jurnal 2021	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Grand Inna Padang	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Grand Inna Padang secara simultan.
10.	Prabianda Mutiara Kani	Jurnal 2020	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Stres kerja

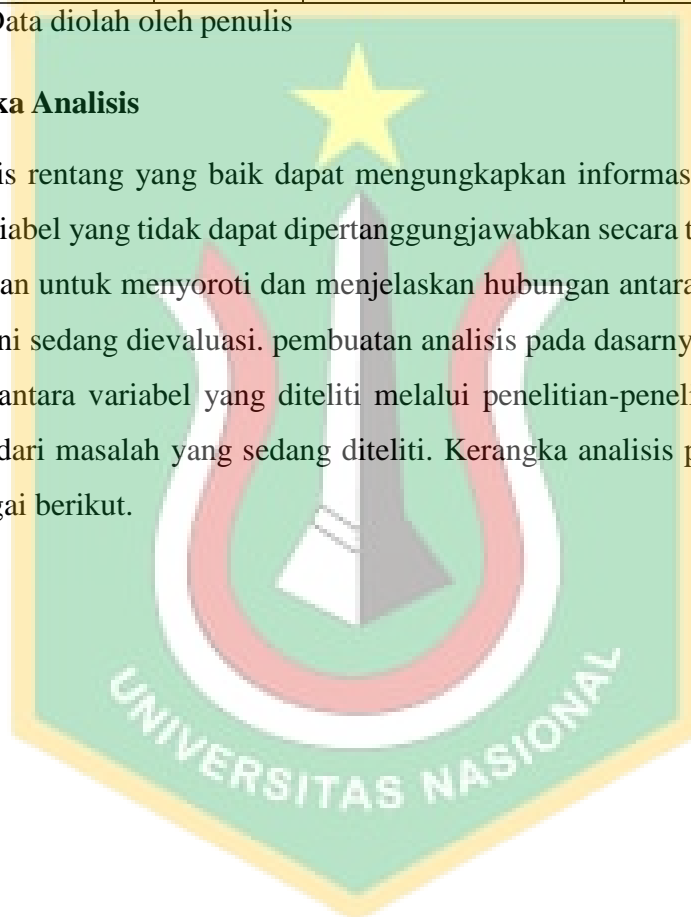
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

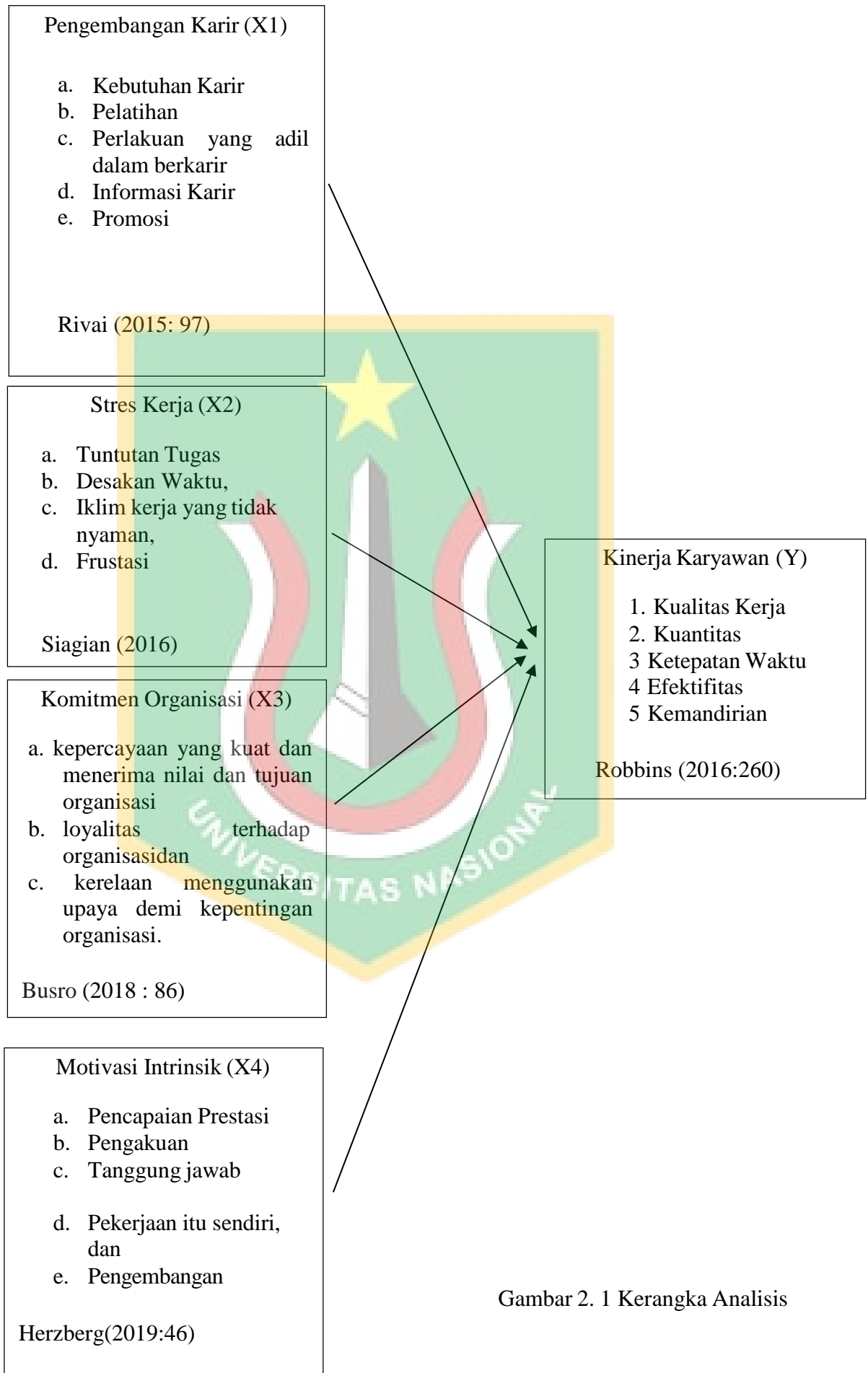
			Pegawai (Studi Pada Pegawai Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang)	berpengaruh dominan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai restoran pizza hut ciliwung malang.
--	--	--	---	---

Sumber : Data diolah oleh penulis

### I. Kerangka Analisis

Analisis rentang yang baik dapat mengungkapkan informasi dalam kaitannya dengan variabel yang tidak dapat dipertanggungjawabkan secara teoritis. analisis ini dimaksudkan untuk menyoroti dan menjelaskan hubungan antara beberapavariabel yang saat ini sedang dievaluasi. pembuatan analisis pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara variabel yang diteliti melalui penelitian-penelitian yang hendak dilakukan dari masalah yang sedang diteliti. Kerangka analisis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.





Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

## J. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan dengan tingkat kebenaran yang goyah. Itu masih harus diuji menggunakan metode khusus untuk itu. Teori, anggapan, pengamatan yang dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain, kesan luas, dan kesimpulan yang masih lemah digunakan untuk mengembangkan hipotesis. Hipotesis juga dapat dilihat sebagai deskripsi tentang bagaimana keadaan populasi, yang akan didukung oleh data atau informasi lain yang dikumpulkan dari sampel.

H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKB BPK RI Kalibata

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata

H4 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata

