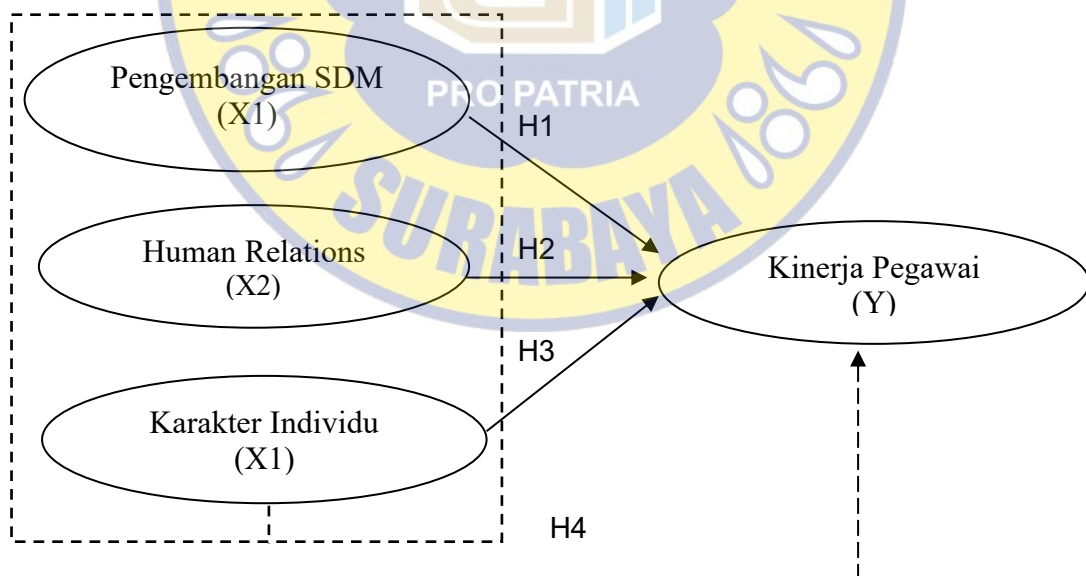


BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori teori yang sudah dijelaskan, maka selanjutnya akan dikemukakan kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai acuan agar peneliti dapat menentukan arah agat hasil yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian.

Kerangka penelitian merupakan konseptual tentang hipotesis dalam penelitian. Terdapat variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Human Relations (Hubungan antar Manusia) (X2) dan karakteristik individu (X3) merupakan variabel bebas (independent variabel), dan Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikan (dependent variabel). Berikut di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.1.1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan

individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Abiyyu Satrio Wibowo, 2021). Menurut penelitian Rintjap (2021) faktor pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H1: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.2. Pengaruh Human Relations (Hubungan antar Manusia) terhadap Kinerja

Human Relation berkaitan erat dengan tingkah laku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan oleh jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan disekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif maka dapat menyebabkan seorang karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja. Human Relation dapat diartikan sebagai faktor hubungan antara pegawai dengan atasannya maupun dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seperti penelitian yang didukung oleh penelitian Suryati (2022) terdapat pengaruh positif secara parsial antara Human Relation terhadap Kinerja Pegawai

H2: Human relations berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.3. Pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja

Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, memudahkan penentuan tugas-tugas yang sesuai dengan karakter individu sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan

tingkah lakunya. Semakin baik karakteristik individu terhadap organisasi maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu terhadap organisasi maka kinerja akan semakin menurun. Pada instansi yang mempunyai banyak karyawan akan saling berinteraksi dengan banyak karakter individu setiap harinya. Karyawan yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan organisasi. Kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Menurut penelitian Kahpi (2020) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan.

H3: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.4. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, human relations dan karakteristik individu terhadap Kinerja

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal

seperti lingkungan kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kualitas sumber daya manusia, hubungan antarpribadi di tempat kerja (human relations), serta karakteristik individu dari karyawan itu sendiri.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup segala upaya untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan potensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja yang berkelanjutan. Menurut Simamora (2006), pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan keahlian dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan secara berkala akan memiliki keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman dan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.

Human relations, atau hubungan antar manusia dalam lingkungan kerja, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa interaksi sosial yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan iklim kerja yang mendukung menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hubungan kerja yang sehat mendorong terciptanya sinergi tim dan peningkatan produktivitas.

Sementara itu, karakteristik individu seperti kepribadian, motivasi, sikap, dan nilai-nilai pribadi juga turut memengaruhi kinerja. Menurut Gibson et al. (2012), perbedaan karakteristik individu menyebabkan perbedaan dalam perilaku kerja, respons terhadap tekanan, dan cara dalam menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi, motivasi intrinsik, serta sikap positif terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik.

H4: Pengembangan sumber daya manusia, human relations dan karakteristik

individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

3.1.5. Pengembangan sumber daya manusia, human relations dan karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap Kinerja

Penelitian oleh Setiawan & Suryana (2020) menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan karena memberikan kemampuan teknis, keahlian, dan kesiapan kerja. Penelitian oleh Wahyuni & Firmansyah (2019) menunjukkan bahwa human relations berpengaruh signifikan, namun lebih sebagai pendukung dibanding pengembangan SDM. Dan menurut penelitian Nugroho, R., & Kartika, D. (2021) Karakteristik individu mempengaruhi secara signifikan, namun kurang dominan dibanding pengembangan SDM jika organisasi telah memiliki sistem pelatihan yang baik.

H5: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak