

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Definisi MSDM

Menurut Hasibuan (2003:10), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*Man Power Management*”. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia adalah sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.

2. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*assets*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik. (Hasibuan, 2003:9-10).

Selain itu dalam sebuah organisasi harus ada seorang pemimpin yang mempunyai cara-cara meningkatkan prestasi karyawan sehingga prestasi organisasi yang juga ikut meningkat. Ini dibutuhkan seorang figur pemimpin yang mempunyai wawasan luas dan memiliki sumber daya manusia yang tinggi. Untuk itu peran manajemen dalam sumber daya manusia sangat diperlukan.

Menurut Amstrong (dalam Triyono, 2012:12) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheran uuntuk mengelola aset yang paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Sedangkan menurut Umar (dalam Triyono 2012:13) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan MSDM adalah manajemen yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Manullang (dalam Triyono 2012:14) mendefinisikan manajemen personalia adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat.

Menurut Dale Yoder (dalam Hasibuan 2009:11) menyatakan *Personal management is the provision of leadership and direction of people of their working or employment relationship*. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula menyatakan *Personal administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise. Implementasi sumber daya manusia adalah: recruitment. Selection, training, educational, placement, indoctrination, an development*.

Menurut Jucius, (dalam Hasibuan 2009:11) mendefinisikan *personnel management is the field of management which has to do with planing, organizing and controlling various operatif function of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labour force such that the:*

- a.Objectives for which the company is estlabised are attained economically and affectively.*
- b.Objectif of all levels of personel are served to the hughest possible degree.*
- c.Objectif of the community are dully concidreed and served.*

Berdasarkan teori yang disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat.

2. Komponen MSDM

Komponen MSDM menurut Hasibuan (2011:12) yang dirangkum sebagai berikut:

a. Pengusaha

Orang yang menginvestasikan modalnya pada perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

c. Pemimpin atau manejer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinanya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:14-15) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job discription, job spesification, job requirement dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan yang sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penelitian prestasi karyawan.

i. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonya.

Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan).

B. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Menurut Robbins (dalam Budihardjo, 2014:17) mengemukakan bahwa organisasi sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas serta secara bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus berupaya mencapai suatu sasaran.

Menurut Scott (dalam Budihardjo, 2014:18) organisasi dipandang sebagai kumpulan manusia yang memiliki kepentingan bersama demi kelangsungan hidup organisasi sebab itu mereka melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan bersama dalam organisasi dan membentuk suatu struktur informal. Selanjutnya menurut Hasibuan (2011:5), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapaitujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang dalam sistem dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Unsur-unsur Organisasi

Setiap bentuk organisasi mempunyai unsur-unsur tertentu antara lain sebagai berikut:

a. Sebagai wadah untuk tempat bekerjasama

Organisasi adalah merupakan suatu wadah atau tempat dimana orang-orang dapat bersama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya organisasi menjadi saat bagi orang-orang untuk melaksanakan suatu kerja sama, sebab setiap orang tidak mengetahui bagaimana cara bekerja sama tersebut akan dilaksanakan. Pengertian tempat di sini dalam arti yang konkrit, tetapi dalam arti yang abstrak, sehingga dengan demikian tempat sini adalah dalam arti fungsi yaitu menampung atau mewadai keinginan kerja sama beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian umum, maka organisasi dapat berubah wadah sekumpulan orang-orang yang mempunyai tujuan tertentu misalnya organisasi buruh, organisasi wanita, organisasi mahasiswa dan sebagainya.

b. Proses kerjasama sedikitnya antara dua orang

Suatu organisasi, selain merupakan tempat kerja sama juga merupakan proses kerja sama sedikitnya antar dua orang. Dalam praktek, jika kerja sama tersebut dilakukan dengan banyak orang, maka organisasi itu disusun harus lebih sempurna dengan kata lain proses kerja sama dilakukan dalam suatu organisasi, mempunyai kemungkinan untuk dilaksanakan dengan lebih baik hal ini berarti tanpa suatu organisasi maka proses sama itu hanya bersifat sementara, di mana

hubungan antar kerja sama antara pihak-pihak bersangkutan kurang dapat diatur dengan sebaik-baiknya.

c. Jelas tugas dan kedudukannya masing-masing

Dengan adanya organisasi maka tugas dan kedudukan masing-masing orang atau pihak hubungan satu dengan yang lain akan dapat lebih jelas, dengan demikian kesimpulan double pekerjaan dan sebagainya akan dapat di hindarkan. Dengan kata lain tanpa orang yang baik mereka akan bingung tentang apa tugas-tugasnya dan bagaimana hubungan antara yang satu dengan yang lain.

d. Adanya tujuan tertentu

Betapa pentingnya kemampuan mengorganisasi bagi seorang manajer, suatu perencana yang kurang baik tetapi organisasinya baik akan cenderung lebih baik hasilnya dari pada perencanaan yang baik tetapi organisasi tidak baik. Selain itu dengan cara mengorganisasi secara baik akan mendapat keuntungan antara lain sebagai berikut :

- Pelaksanaan tugas pekerjaan mempunyai kemungkinan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- Karyawan cenderung bersungguh-sungguh untuk menciptakan kualitas dalam perusahaanya.
- Karyawan akan menjaga kedisiplinan dan sikap demi kemajuan perusahaanya.

3. Prinsip-prinsip Organisasi

Dalam pelaksanaan organisasi harus berpedoman pada prinsip-prinsip organisasi, yaitu prinsip perumusan tujuan, prinsip pembagian kerja, prinsip pendelegasian kekuasaan/wewenang, prinsip tingkat pengawasan, prinsip rentan manajemen, prinsip kesatuan perintah, dan prinsip koordinasi.

Adapun penjelasan singkat mengenai prinsip prinsip organisasai adalah :

a. Prinsip Perumusan Tujuan

Sebelum suatu organisasi/badan/lembaga, langkah hal pertama yang harus dilakukan adalah membuat tujuan dibentuknya organisasi/badan.lembaga tersebut. Tujuan yang dibuat haruslah sangat jelas karena tujuan tersebut yang akan menentukan hal-hal yang harus diperbuat atau dilakukan oleh organisasi yang telah terbentuk tersebut.

b. Prinsip Pembagian Kerja

Dalam penata laksanaan kegiatan oragnisasi kita harus melakukan pembagian tugas/kerja/unit untuk menghindari kemungkinan adanya pekerjaan yang tertumpuk dan terjadinya kelalai dalam pekerjaan pada sebuah unit kerja organisasi.

c. Prinsip Pendelegasian Kekuasaan/Wewenang

Dalam menjalankan kegiatan, suatu unit harus diberi kekuasaan/ untuk melaksanakan tugas tugasnya agar dapat dimintai pertanggung jawabannya.

d. Prinsip Tingkat Pengawasan

Berjalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, harus kita pastikan untuk selalu menjalankan dan melaksanakan sistem pengawasan, karena jika sistem pengawasan tidak ada maka tidak mungkin sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan maksimal. Maka karena itu, pembuatan organisasi harus memperhatikan aspek dari kemudahan sistem pengawasan

e. Prinsip Rentang Manajemen

Dalam suatu organisasi perlu kita perhatikan suatu efektivitas dan sebuah efisiensi dari seorang pemimpin yang dapat membawahi beberapa orang yang dibawahinya sehingga seorang pemimpin dapat melakukan tugas kepemimpinannya secara efektif, efisien dan maksimal serta dapat melakukan tugas pengawasan secara optimal.

f. Prinsip Kesatuan Perintah

Dalam menjalankan sebuah organisasi, seseorang bawahan biasanya mempunyai seorang bos atau atasan. Dari bos tersebutlah kita menerima perintah dan kepada bos tersebutlah kita memberikan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pekerjaan kita.

g. Prinsip Kordinasi

Prinsip kordinasi ada usaha untuk mengarahkan seluruh kegiatan unit-unit organisasi agar tertuju pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Adanya pembagian tugas kepada unit unit kerja tersebut terkadang tanpa kita sadari menimbulkan kecenderungan untuk memisahkan diri dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu,

koordinasi diperlukan agar kita terhindar dari sebuah konflik, dengan mengurangi duplikasi tugas, mengurangi pengangguran, dan memperkuat kerjasama.

Dengan demikian prinsip-prinsip organisasi yang meliputi perumusan tujuan, pembagian kerja, pendelegasian kekuasaan/wewenang, tingkat pengawasan, rentang manajemen, kesatuan perintah, dan koordinasi membantu agar organisasi dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya.

4. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauhmana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan kesiapan organisasi dalam memberi bantuan saat memberi bantuan.

Menurut Simanjatak (2005:97), kinerja setiap pekerja dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi antara lain:

a. Pengorganisasian pegawai

Struktur organisasi yang memuat pembagian tugas yang jelas, serta struktur kewenangan dan pelaporan pertanggungjawaban yang pasti.

b. Penyediaan sarana dan prasarana kerja

Penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap termasuk pilihan penggunaan teknologi yang tepat.

c. Kenyamanan lingkungan kerja

Penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat, didukung oleh penyediaan kelenbagaan, peralatan dan sarana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Kondisi dan syarat kerja

Penediaan kondisi dan syarat kerja termasuk pengupahan dan jaminan sosial yang disatu pihak dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan dipihak lain dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Mathis & Jackson (2006:114), dukungan organisasi merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja, beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standart kerja, mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembanding kinerja atau tujuan. Standart kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung karyawan tersebut telah bekerja keras.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Tika (2010:121) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Handoko (dalam Tika 2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Selanjutnya menurut Bernardin dan Russel (dalam Triyono 2012:94), kinerja sebagai catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan hasil pekerjaan/kegiatan karyawan suatu perusahaan sesuai dengan fungsi pekerjaannya dalam periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak (dalam Sutrisno 2013:102), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan dalam mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat serta dapat memperkecil kesalahan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting karena berhubungan dengan kinerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada kinerja.

3. Efektivitas Kinerja

Menurut Schein (dalam Tika 2010:129) mengemukakan bahwa keefektifan organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Perlu diperhatikan beberapa hal mengenai bagaimana caranya agar efektivitas kerja pada karyawan dapat terlaksana dengan baik, karena karyawan merupakan penggerak roda organisasi yang diharapkan mampu bekerja secara efektif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah :

- a. Kejelasan perencanaan kerja yaitu, seorang karyawan mampu untuk memahami rencana kerja yang telah ditetapkan, sehingga apabila rencana-rencana tersebut dipahami dengan jelas oleh para karyawan, maka kerja akan berjalan efektif.
- b. Prosedur kerja yaitu, tahap-tahap yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- c. Keterlatihan para karyawan yaitu, para karyawan mempunyai kemampuan yang telah terlatih dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian pekerjaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
- d. Adanya kerja sama antara atasan dengan bawahan, rasa tanggung jawab dan memiliki yang ditanamkan oleh atasan kepada bawahan akan sangat membantu untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.
- e. Semangat kerja dan disiplin yaitu, para karyawan mempunyai keinginan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik serta bekerja sesuai dengan jadwal yang telah diberikan. Dengan demikian pekerjaan diharapkan akan mudah diselesaikan dengan cepat dan lebih baik.
- f. Kepuasan karyawan yaitu, timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para karyawan, sehingga para karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

4. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:104), untuk mengukur kinerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

D. Penelitian Terdahulu

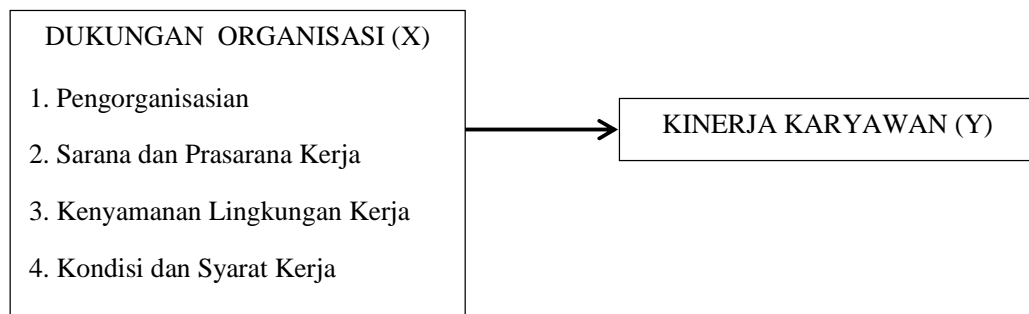
Peneliti mencoba menggunakan referensi dari penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian peneliti, untuk digunakan sebagai pijakan penelitian dan referensi tambahan, berikut ini uraian mapping dari penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

Keterangan	Penelitian Terdahulu		
	1	2	3
Penulis	Choirudin	Aris Kristianto	Siti Hadtjah
Tahun	2004	2010	2010
Judul	“Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Dipapharmalab Intersains”.	“Analisis dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Cv. Bumi Mitra Niaga”.	“Pengaruh dari etos kerja, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Jaya”.
Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui bagaimana dampak pengaruh dukungan organisasi di PT. Dipapharmalab Intersains terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap kualitas kinerja karyawan di Cv. Bumi Mitra Niaga.	Untuk mengetahui pengaruh dari faktor etos kerja, dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Cv. Anugerah Jaya.
Teknik Analisis Data	Regresi linier sederhana	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda
Hasil Penulisan Terdahulu	Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diterapkan di PT. Dipapharmalab sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dipapharmalab.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi di Cv. Bumi Mitra Niaga sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawan di Cv. Bumi Mitra Niaga.	Hasil penelitian ini dengan analisis regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa dari etos kerja dukungan organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Anugerah Jaya.
Persamaan Penulisan Terdahulu dengan Penulisan Sekarang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada obyek penelitian yaitu variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada jenis penelitian, teknik analisis data, dan instrumen penilaian untuk pengukuran kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada obyek penelitian yaitu variabel Faktor Dukungan Organisasi serta Kinerja.
Perbedaan Penulisan Terdahulu dengan Penulisan Sekarang	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada subyek/tempat penelitian, sumber referensi (literatur), indikator, dan tehnik analisis data.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada sumber referensi (literatur), indikator, dan variabel X.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada subyek/tempat yang diteliti, sumber referensi (literatur), indikator, dan tehnik sampling.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:

CV. Sumber Karya Abadi Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang reparasi mobil barang/truk. Dukungan organisasi dengan unsur (1) pengorganisasian, (2) sarana dan prasarana kerja, (3) kenyamanan lingkungan kerja, (4) kondisi dan syarat kerja di CV. Sumber Karya Abadi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Hipotesis

Sesuai dengan kajian teori dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan CV. Sumber Karya Abadi
2. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Karya Abadi

