

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur Manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu manajemen yang mengatur unsur manusia. Menurut **John M. Ivancevich** yang dikutip oleh **Moekijat (2010:4)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan/memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut **Malayu S.P Hasibuan (2010:10)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah aspek sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aspek penting dalam berjalannya suatu organisasi, karena tercapainya suatu tujuan organisasi sangat bergantung pada mutu SDM yang ada di dalamnya.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, tuntutan dari setiap organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan adanya perubahan tersebut, organisasi dituntut untuk melakukan perbaikan melalui pengembangan maupun pelatihan SDM sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM tersebut.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sebuah usaha produktif yang dimiliki oleh individu dan atau badan usaha perorangan yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar, dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Berwirausaha memang menjanjikan, banyak keuntungan. Namun dalam pelaksanaannya tidaklah mudah, seorang pengusaha harus memperhatikan banyak aspek untuk dapat mencapai tujuan, diantaranya adalah memiliki tim kerja yang baik, memiliki pengetahuan, kreatifitas, keterampilan, dapat berinovasi, dan mampu melihat peluang pasar, serta aspek lainnya yang mendukung tercapainya usaha tersebut. Dalam sebuah penelitian oleh **A. McKinsky & Company** dalam **Pranashakti (2012:50)** yang dikutip oleh **S.Nurpadilah (2018:1)** terbukti ada sepuluh kendala bisnis utama dalam pertumbuhan dan perkembangan bisnis antara lain adalah tidak terjadinya penjualan, biaya awal yang tinggi, tidak adanya

inovasi untuk menghasilkan produk baru, sulitnya akses pendanaan, keuntungan yang tidak mencukupi, tidak adanya kepercayaan diri pemasok yang berbiaya tinggi, hambatan birokrasi, suku bunga kredit yang tinggi, dan kurangnya keterampilan SDM.

Kota Bandung memiliki kontribusi cukup besar pada pembentukan ekonomi provinsi Jawa Barat salah satunya dari sektor UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) dan Industri kreatif. Dalam upaya pengembangan sektor industri di Kota Bandung, pemerintah Kota Bandung telah menetapkan beberapa sentra industri yang tertuang dalam surat keputusan Walikota Bandung Nomor 530/Kep.295/2009/DISKUKM.PERINDAG/2009.

Kota Bandung yang dikenal sebagai kota fashion, memang memiliki potensi yang cukup besar untuk mengembangkan industri pakaian. Salah satunya adalah pakaian rajut yang diproduksi oleh para pengrajin rajut di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Industri Rajut Binong Jati merupakan salah satu industri kecil yang cukup potensial dan dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian di Kota Bandung. Sentra Industri Rajut Binong Jati (SIRBI) terletak di wilayah Kecamatan Batununggal, Kelurahan Binong. Usaha rajut di Kelurahan Binong ini sudah dimulai sejak tahun 1965.

Berikut beberapa pengrajin yang ada di SIRBI beserta rata-rata kapasitas produksi yang dihasilkan setiap tahunnya:

Tabel 1.1
Data Pengrajin dan Rata-Rata Kapasitas Produksi/Tahun

No.	Nama Perusahaan /	Kapasitas Produksi
	Nama Pemilik	Lusin/Thn
1	Lasalie CV	7,000
2	Fillia Agape CV	6,720
3	Rizki.CV	7,200
4	Salsabila	7,200
5	Tiga Dara	7,500
6	Eka Jaya Mandiri CV	7,776
7	Gilsa	8,100
8	Meina	8,100
9	SAE	8,100
10	Tiga Permata	8,100
11	Nuralina CV (Alina)	9,720
12	HR Collection	11,664
13	Damar suci CV	16,200
14	Edo Collection	16,200
15	Hen's Fashion	16,200
16	Yaya	17,500
17	AR Colektion	21,600
18	Konjaya CV	21,600
19	HDL Produk	32,400
20	B.JYHR	48,600

Sumber: Koperasi Industri Rajut Binong Jati (KIRBI)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa setiap pengrajin yang ada di SIRBI memiliki rata-rata kapasitas produksi yang berbeda pada setiap tahunnya, dari jumlah pengrajin pada tahun 2018 *per Juni sebanyak 200 pengrajin, peneliti mengambil sampel 20 pengrajin untuk melihat perbandingan kapasitas produksi yang dihasilkan pertahunnya. Dari total 200 pengrajin yang ada, peneliti melakukan pengamatan di salah satu pengrajin yaitu CV. Eka Jaya Mandiri, yang memiliki kapasitas produksi sebanyak 7.776 lusin/tahun dengan total karyawan yang dimiliki saat ini adalah 15 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Eka Jaya Mandiri di Sentra Industri Rajutan Binong Jati menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah dan kurang sesuai dengan yang di harapkan. Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Jhon Miner, 1990)

Untuk memperjelas permasalahan kinerja pegawai di CV. Eka jaya Mandiri, maka peneliti melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan, dari hasil wawancara tersebut di temukan permasalahan kinerja pegawai diantaranya:

1. Kuantitas

Tidak tercapainya tingkat penyelesaian pekerjaan, dimana yang seharusnya sejumlah produk diperkirakan dapat selesai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, ternyata tidak sesuai dengan realisasi. Untuk memperjelas permasalahan tersebut, dapat dilihat pada tabel permintaan sebagai berikut:

Tabel 1.2

Target dan realisasi produksi tahun 2017

No	Bulan	Target	Realisasi	% Capai
1	Januari	1500	900	60%
2	Februari	1500	1500	100%
3	Maret	1500	1000	66%
4	April	1500	1000	66%
5	Mei	1500	1040	69%
6	Juni	1500	1660	110%
7	Juli	1500	1200	80%
8	Agustus	1500	1500	100%
9	September	1500	1200	80%
10	Oktober	1500	800	53%
11	November	1500	1500	100%
12	Desember	1500	1100	73%

Sumber: hasil wawancara, 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa target yang ditetapkan dalam setiap bulan yakni 1500pcs pakaian rajut (sweater rajut) namun realisasinya sebagian besar tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya, dalam waktu satu tahun, target hanya tercapai pada bulan Februari, Juni, Agustus, dan November. Menurut Bapak Eka, sebagai pemilik perusahaan, hal tersebut terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah pembaruan karyawan, sehingga karyawan baru kurang terampil, dan hal tersebut menjadi penghambat dalam proses produksi.

2. Kerjasama karyawan yang kurang berjalan dengan baik

Kerjasama antar karyawan yang masih belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat pada saat jam kerja, terdapat beberapa karyawan yang benar-benar menjalankan pekerjaan dengan serius, dan ada juga karyawan yang diam, dan sulit di atur walaupun mereka tahu bahwa pada saat itu pesanan sedang banyak. Selain itu juga antar karyawan tidak saling membantu kesulitan pekerjaan satu sama lain, padahal beberapa orang dari mereka bisa mengerjakan pekerjaan tersebut. Menurut bapak Eka, cukup sulit untuk membuat para karyawan agar mau bekerja dengan kompak dan saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan semua pekerjaan, dikarenakan perbedaan latar belakang, sikap, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan.

Untuk mengatasi hal tersebut, pemimpin harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengetahui sebab dari permasalahan kinerja pegawai di CV. Eka Jaya Mandiri, peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan dan beberapa karyawan untuk

mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi penyebab permasalahan kinerja pegawai di CV. Eka Jaya Mandiri ini. Dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa masalah diatas disebabkan oleh pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang berjalan dengan baik.

Berikut adalah beberapa indikator pelatihan yang menjadi penyebab masalah kinerja diatas:

1. Perbedaan Individu

Perusahaan kurang memperhatikan perbedaan yang dimiliki setiap individu peserta pelatihan, seperti usia peserta pelatihan, pengalaman dan pendidikan, jadi pelaksanaan pelatihan tersebut bebas di ikuti oleh siapa saja yang berminat, namun dampaknya yaitu pelatihan kurang berjalan efektif. Misalnya pada saat sedang pelaksanaan pelatihan *marketplace*, pada saat itu peserta pelatihan terdiri dari berbagai kalangan umur, pegalaman dan pendidikan, pada saat awal mulainya pelatihan, seluruh peserta masih dapat memahami dengan baik, karena materi yang diberikan masih gambaran secara umum dan dapat dikatakan cukup mudah di pahami, namun pada saat menuju inti pelatihan, beberapa peserta yang berusia lanjut cukup kesulitan menyerap materi yang diberikan sehingga membuat pelatih harus mengulang materi tersebut, sedangkan peserta lain yang usianya lebih muda sudah mulai bosan, dan pada akhirnya mereka meninggalkan pelatihan, dan kembali lagi pada saat pelatihan hampir selesai.

2. Motivasi

Perusahaan tidak memberikan motivasi atau informasi akan pentingnya pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan

tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan, dan kurang bersungguhsungguh dalam proses pelatihan. Misalnya perusahaan tidak menjelaskan bahwa pengadaan pelatihan tersebut merupakan hal penting, selain dapat berguna untuk perusahaan, pelatihan tersebut juga sangat berguna bagi perkembangan *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Dengan perusahaan tidak memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan, menyebabkan para karyawan beranggapan bahwa “Apabila mereka mengikuti pelatihan, akan sangat banyak waktu yang terbuang untuk menghasilkan uang.” Jadi lebih baik bekerja seharian, daripada mengikuti pelatihan, terkecuali apabila dalam pelatihan tersebut pegawai diberi uang sebagai pengganti karena mereka telah meninggalkan pekerjaan, baru mereka akan semangat mengikuti pelatihan.

Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak dapat memahami dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan yang ada di sekitarnya, oleh karena itu aspek pengembangan dalam bentuk pelatihan sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan pada saat seseorang bergabung dengan organisasi dan berlanjut selama kariernya di dalam organisasi tersebut.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan dan kinerja karyawan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. EKA JAYA MANDIRI BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diidentifikasi rumusan masalah, diantaranya yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan pada CV. Eka Jaya Mandiri ?
2. Bagaimanakah kondisi kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri ?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Eka Jaya Mandiri?
4. Apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan apa saja usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Eka Jaya Mandiri?

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV.Eka Jaya Mandiri?”

1.3 Tujuan dan kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan pelatihan pada CV. Eka Jaya Mandiri ?

2. Untuk mengetahui bagaimanakah kondisi kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri ?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Eka Jaya Mandiri?
4. Untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan mengetahui usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Eka Jaya Mandiri?

1.3.2 Kegunaan penelitian

Dalam sub bab ini akan dipaparkan mengenai kegunaan dari adanya penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sehingga penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, instansi dan masyarakat secara umum. Kegunaan penelitian yang dimaksud dipaparkan adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan gambaran dan pengetahuan yang lebih luas kepada peneliti-peneliti yang akan melakukan penelitian lebih jauh mengenai permasalahan yang sama dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan, khususnya mengenai pelatihan dan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak tertentu, diantaranya:

1) Bagi peneliti

Diharapkan dapat menerapkan ilmunya secara langsung pada bidang yang ditekuni sehingga dapat membandingkan antara teori yang selama ini didapat selama perkuliahan dengan praktek dilapangan.

2) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan dapat berguna dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi pihak lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan permasalahan sejenis yang diteliti.

1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.4.1 Kerangka Pemikiran

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan manusianya. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya harus terus dilakukan untuk

dapat mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi, salah satunya adalah dengan cara melakukan pengembangan kepada karyawannya melalui pelatihan kerja.

Perusahaan yang mengadakan pelatihan memberikan manfaat yang sangat penting untuk para karyawannya dan juga untuk perusahaan itu sendiri. Manfaat yang dirasakan oleh karyawan diantaranya yaitu dapat mengembangkan kreatifitas karyawan, dapat mengurangi beban karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, mendapatkan informasi penting atau informasi teknologi dan pengetahuan bagi karyawan serta dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Sedangkan manfaat untuk perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja, sehingga citra perusahaan akan dinilai baik oleh perusahaan lain.

Pelatihan itu sendiri menurut **Mangkunegara (2011)** yang dikutip oleh **Intan Aswin (2017:25)** dalam penelitiannya mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”

Sedangkan menurut **Chan (2010)** yang dikutip oleh **Donni Juni Priansa (2018:175)** “Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan, karena ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan pada saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segera.”

Pelatihan berperan penting untuk menjamin semua pelaksanaan agar tidak keluar dari apa yang sudah ditentukan oleh perusahaan sebagai dasar tercapainya tujuan perusahaan dan kinerja karyawan yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan.

Pelatihan harus dilaksanakan dengan berpedoman kepada sejumlah prinsip-prinsip yang saling berkaitan. Ada beberapa prinsip yang perlu menjadi rujukan dalam program pelatihan menurut **Mangkunegara (2006)** yang dikutip oleh **Donni Juni Priansa (2018:180)** yang dijadikan sebuah indikator oleh peneliti, diantaranya adalah:

1. **Perbedaan individual**
Yaitu kemampuan memahami dengan baik perbedaan individual yang ada dan muncul dari dalam diri pegawai. Pelatihan yang diberikan harus mampu mengadopsi latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan pegawai sehingga hasil yang dicapai dari program pelatihan dapat lebih optimal.
2. **Keterkaitan dengan analisis jabatan**
Spesifikasi jabatan biasanya menguraikan pendidikan yang harus dimiliki oleh calon pegawai untuk dapat melaksanakan tugas sehingga hasilnya lebih optimal. Oleh karena itu, bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan apa yang dinyatakan dalam spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. **Motivasi**
Pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika ia memiliki motivasi. Imbalan yang memadai serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi setelah mengikuti pelatihan biasanya menjadi motivator bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan baik.
4. **Partisipasi aktif**
Peserta pelatihan harus mampu untuk terlibat aktif dan menjadi bagian penting dalam proses pelatihan. Oleh karena itu, pelatihan harus terampil di dalam mendorong peserta pelatihan agar peserta pelatihan mampu terlibat secara aktif dalam proses pelatihan.
5. **Seleksi peserta**
Seleksi pada calon pegawai yang berhak untuk mengikuti pelatihan perlu dilakukan agar pelatihan lebih tepat sasaran serta menghindari kekosongan jabatan pada saat pelatihan diberikan. Untuk itu, organisasi perlu mempersiapkan seleksi untuk peserta pelatihan jauh-jauh hari sebelumnya.

6. **Pemilihan pelatih**
Tidak semua orang dapat menjadi pelatih yang baik. Pelatih memerlukan kualifikasi khusus yang berbeda dengan jabatan lainnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatih khusus yang tugasnya memang untuk memberikan pelatihan.
7. **Pelatihan bagi pelatih**
Pelatih yang memberikan materi pelatihan hendaknya merupakan pelatih yang telah memiliki sertifikasi khusus di bidang pelatihan atau pelatih yang memang sudah mengikuti kursus kepelatihan sehingga ia akan mampu memberikan pelatihan secara optimal.
8. **Metode Pelatihan**
Metode pelatihan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan serta peserta pelatihan itu sendiri. Pelatihan untuk pegawai operasional lebih dominan dilakukan melalui pelatihan teknis, sedangkan pelatihan manajerial lebih kepada pelatihan konseptual.
9. **Prinsip pembelajaran**
Orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para karyawan, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Disamping pelatihan, kinerja juga merupakan hal yang penting di dalam organisasi manapun karena merupakan kunci terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Mathis dan Jackson (2001) yang dikutip oleh **Alaine, dkk (2013:353)** dalam **Wawasan Manajemen**, menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.”

Sedangkan Menurut **Jhon Miner (1990)**, yang dikutip oleh **Edy Sutrisno (2011:170)**, kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Adapun dimensi yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja menurut **John Miner (1988)** yang dikutip oleh **Sudarmanto (2018:11-12)** yang dijadikan sebuah indikator oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas**
Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. **Kuantitas**
Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. **Waktu kerja**
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, kedisiplinan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. **Kerjasama**
Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjaannya.

1.4.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Adanya pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Eka Jaya Mandiri”**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah yang mengakibatkan seseorang dalam mencapai sebuah tujuannya.
2. Pelatihan adalah upaya yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan dalam memenuhi kebutuhan dalam pekerjaannya.
3. Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Objek yang menjadi pilihan peneliti dalam pengumpulan data yang diperlukan yaitu CV. Eka Jaya Mandiri yang beralamat di Jalan Ibrahim Adji Gg.Mesjid 28 Kelurahan Binong Kecamatan Batununggal, Kota Bandung.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan. Mulai dari tahap penjajagan sampai dengan tahap pengujian, yaitu dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jadwal kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Tahun 2018												Tahun 2019												
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
TAHAP PERSIAPAN																										
1	Penjajagan	■	■	■	■																					
2	Studi Kepustakaan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■													
3	Pengajuan Judul			■	■	■	■	■	■	■	■	■														
4	Penyusunan Usulan penelitian		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■														
5	Seminar (Usulan Penelitian)											■														
TAHAP PENELITIAN																										
1	Pengumpulan Data																									
	a. Observasi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	b. Wawancara	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	c. Dokumentasi																									
	d. Studi Kepustakaan																									
2	Pengolahan Data																									
3	Analisis Data																									
TAHAP PENYUSUNAN																										
1	Pembuatan Laporan																									
2	Sidang Skripsi																									

Sumber: Olahan peneliti, 2018