

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah usaha. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya.

**“Sumber Daya Manusia mengandung arti keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai atau sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi..” (Manullang, 2012)**

**“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.” (Samsudin, 2010)**

**“Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.” (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012)**

Berdasarkan definisi diatas dapat dijelaskan bahwa Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

## **2.2 Pelatihan kerja**

Sumber daya manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara professional serta siap pakai dalam bidangnya masing masing.

### **2.2.1 Pengertian Pelatihan kerja**

Seorang karyawan yang baru saja bekerja disebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (*training*) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

**“Pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.” (Wexley dan Yulk dalam Widodo, 2015:80)**

**“Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial memperelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu” (Sikula dalam Sedarmayanti, 2010:164)**

**“Pelatihan kerja adalah kegiatan yang dirancang memberikan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya.” (Mondy, Noe Dan Premeaux dalam Tjutju dan Suwatno, 2011:38)**

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan kerja yaitu upaya perusahaan yang terencana dalam memberikan kesempatan karyawan mempelajari kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan kerja**

Menurut **Carrel dY dalam Widodo (2015:83)** Tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
2. Memperbarui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasi yang lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan

lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaruan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

3. Menghindari keusangan menajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan social yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.
4. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.
5. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manjerial (*preparefor promotion, and managerial succession*). Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang dengan program pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi.
6. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*). Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

### 2.2.3 Prinsip Pelatihan kerja

Berdasarkan pengalaman dan penyelidikan yang sudah lama dijalankan mengenai latihan, **Manullang (2012)** telah menghasilkan sembilan prinsip latihan yaitu:

1. *Individual differences*, setiap orang yang mengikuti latihan, memiliki perbedaan baik dari latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Oleh karena itu, waktu, sifat dan cara latihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga nantinya, latihan tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi orang-orang yang telah mengikuti latihan. Dengan kata lain, perbedaan dari setiap orang yang mengikuti latihan, harus mendapatkan perhatian, baik dalam perencanaan latihan, maupun dalam pelaksanaan latihan, sehingga latihan dapat benar-benar memberikan manfaat yang cukup besar bagi orang-orang yang mengikuti latihan.
2. *Relation to job analysis*, untuk semua jabatan tertentu, job specification menjelaskan pendidikan yang bagaimana, harus dimiliki calon pekerja, agar tugasnya dapat berhasil dilaksanakan. Oleh karena itu, bahan-bahan yang diajarkan dalam pendidikan, harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam job specification jabatan dari setiap orang yang akan mengikuti latihan. Jadi salah satu, asas latihan yang penting yaitu supaya pendidikan atau latihan, dihubungkan erat dengan job analysis, dari jabatan yang kelak akan dipangku oleh setiap orang yang akan mengikuti latihan.

3. *Motivation*, orang akan bersungguhsungguh untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, apabila memiliki daya perangsang. Demikian juga bagi setiap orang yang akan mengikuti latihan, akan bersungguhsungguh, jika mereka melihat ada daya perangsang, seperti dengan menaikan upah atau menaikan kedudukan pegawainya, apabila pegawai tersebut, benar-benar mengikuti latihan dengan baik.
4. *Active participation*, sewaktu mengikuti latihan, orang atau pegawai yang mengikutinya, harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan, karena pendidikan bukan hanya dijalankan seperti sistem belajar di perkuliahan, tetapi pendidikan harus dijalankan dengan memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara si pelatih atau pemberi pendidikan dengan orang yang di latih, sehingga orang yang di latih dapat selalu aktif berpikir selama proses latihan berlangsung.
5. *Selection of trainees*, di antara pengikut latihan, terdapat perbedaan baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Maka untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon pengikut latihan harus terlebih dahulu diseleksi, sehingga latihan dapat diberikan kepada mereka yang benar-benar memiliki minat dan kemauan untuk mengikuti latihan, agar latihan tersebut dapat berhasil dilakukan.
6. *Selection of trainer*, salah satu asas penting dari latihan atau pendidikan, yaitu tersedianya tenaga pelatih yang terdidik, berminat dan yang mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam memberikan pendidikan atau latihan haruslah tenaga pengajar yang diseleksi juga. Efektifnya suatu

latihan atau pendidikan, tergantung juga kepada ada atau tidaknya perhatian dan kesanggupan mengajar dari pelatih latihan tersebut.

7. *Trainer training*, para pelatih harus juga telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian, salah satu asas juga penting dalam pendidikan yaitu para pelatih telah terlebih dahulu mendapat didikan sebagai pelatih.
8. *Training methods*, metode latihan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan, misalnya metode pemberian kuliah tidak dapat diberikan bagi para mandor, meskipun cara tersebut dapat digunakan pada jenis pendidikan yang lain.
9. *Principles of learning*, dalam pemberian program pendidikan juga harus memperhatikan metode pendidikan yang bagaimana harus digunakan dalam pemberian pendidikan tersebut.

#### **2.2.4 Pentingnya Pelatihan kerja**

Seorang karyawan yang baru saja bekerja disebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (*training*) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan job description yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

**Manullang (2012)** para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik, serta dapat bekerja lebih efisien, apabila sebelum mereka bekerja, mereka menerima latihan terlebih dahulu, di bawah pengawasan seorang pengawas

instruktur yang ahli. Lebih lanjut, **Samsudin (2010)** juga menjelaskan beberapa faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
2. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan di pasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.
3. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus, di dunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
4. Masalah Alih Teknologi, alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan

bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.

5. Perubahan Demografi, perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis.

#### **2.2.5 Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator - indikator pelatihan menurut **Mangkunegara (2013:62)**, diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

### 3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

### 4. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi fokus perhatian pada hampir keseluruhan perusahaan. Untuk itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan tergantung dari kemampuan dan keadalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi/usaha yang bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang tinggi dari suatu kegiatan usaha.

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

**“Kinerja Karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material.” (Nawawi dalam Widodo, 2015:131)**

**“Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. (Prabu Mangkunegara, 2012: 67)**

**“Kinerja Karyawan adalah Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan”. (Moeherionto, 2012: 69)**

Dari beberapa pengertian Kinerja Karyawan tersebut dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2010:307) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.

### 2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis

atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

### **2.3.3 Standar Kinerja Karyawan**

Standar Kinerja Menurut **Sedarmayanti (2010:203)** Standar kinerja yang baik memiliki kriteria:

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
3. Dapat diterapkan; sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.

8. Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukannya.
9. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. Legitimasi: secara resmi disetujui.

#### **2.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut **Hasibuan (2014:91)** ada beberapa dimensi kinerja karyawan, antara lain :

1. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
2. Efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
3. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya
4. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan. Disiplin meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu

5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran. Inisiatif juga tentang semangat karyawan atau pegawai yang bekerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian terdahulu berguna sebagai pendukung dalam melakukan penelitian penelitian dan diharapkan dapat membantu peneliti sebagai dasar atau acuan dalam melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai masalah Kinerja Karyawan terhadap pelatihan kerja dengan objek penelitian yang beragam. Tujuan di cantumkannya penelitian terdahulu untuk mengetahui keilmuan yang sudah dilakukan orang lain. Penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum pernah diteliti oleh orang lain.

- 1) Ismenia Boe (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Ismenia Boe (2014) yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai di kantor Kepresidenan Republik Timor Leste Juga terbukti bahwa Program Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja

pegawai negeri sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja pegawai harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Program pelatihan harus ditingkatkan agar menambah kemampuan, merubah perilaku dalam bersikap dan merubah disiplin pegawai dalam menjalankan tugas. Motivasi harus ditingkatkan terutama dalam hal pemberian bonus, pemberian non bonus seperti promosi jabatan, komunikasi dan perhatian atasan terhadap bawahan, dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Fransisca Rachmawati (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Rachmawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa, Krian Sidoarjo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah 80 karyawan yang dipilih berdasarkan sample random sampling. Data untuk penelitian diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Rita Puspitasari (2014)

Penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang berjumlah 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dan dokumentasi. Sebelum melakukan uji prasyarat analisis dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dulu. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 31 butir soal kuesioner yang valid dan 5 butir soal kuesioner yang tidak valid. Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian prasyarat analisis yang meliputi: uji linieritas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda.

4) Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani (2015)

Penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 94 responden dan pengumpulan data diperoleh dari metod kuisisioner serta studi pustaka dan metode analisis datanya dilakuka secara komputerisasi. Hasil penelitian ini terbukti dari : uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis validitas,

semua item pernyataan dikatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan hasil uji reabilitas, semua item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha  $>$  0,06. Untuk uji korelasi nilai  $R$  sebesar 0,945 artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, hasil  $R$  square mampu menjelaskan 89,2% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, hasil uji  $F$  dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $77,353 > 1,99$ ) maka  $H_0$  ditolak itu berarti bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen hasil analisis uji  $t$  dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada variabel instruktur ( $2,717 > 1,663$ ), teknik latihan ( $3,503 > 1,663$ ), dan metode penilaian latihan ( $10,262 > 1,663$ ),  $H_0$  ditolak variabel instruktur, teknik latihan dan metode penilaian secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (dependen).

5) Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian (2016)

Penelitian ini tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT. PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT.PCI Elektronik International. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan

motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
1	Ismenia Boe (2014)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Dikantor Keprisidenan Republik Timor Leste.	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simlutan dan parsial terhadap kinerja karyawan.	Sama sama Meneliti tentang variabel pelatihan kerja terhap kinerja karyawan.	Pada penelitian ini meneliti dengan dua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan hanya meneliti pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan saja.	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014) :559-580 ISSN : 2337-3067
2	Fransisca Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa, Krian Sidoarjo	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3)	Sama sama Meneliti tentang variable pelatihan kerja terhap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja sedangkan pada penelitian saat ini meneliti dengan satu variable independen yaitu pelatihan kerja	AGORA Vol.4, No. 2, (2016)

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
			pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		saja dan variable dependen yaitu Kinerja Karyawan.	
3	Rita Puspitasari (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang (2) Tidak terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan	Sama sama Meneliti tentang variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	Pada penelitian ini meneliti dengan dua variable bebas yaitu pelatihan dan motivasi, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan hanya meneliti pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan saja.	Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
			Kerja terhadap Kinerja Karyawan.			
4	Endang Haryati dan Jessica Debora Sibarani (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pp. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan	Pada penelitian tersebut menyatakan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung > t tabel pada variabel Instruktur (2,717 > 1,663), Teknik Latihan (3,503 > 1,663) dan Metode Penilaian Latihan (10,262 > 1,663), maka H0 ditolak artinya variabel Instruktur, Teknik Latihan dan Metode Penilaian Latihan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (dependen).	Sama sama Meneliti tentang variabel pelatihan kerja pada salah satu usaha.	Pada penelitian ini meneliti dengan menggunakan analisis: uji validitas dan reabilitas instrumen, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ), uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda. Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan menggunakan uji regresi linier sederhana dan tidak menggunakan uji F.	Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 32-58

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Sumber
5	Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama sama Meneliti tentang variable pelatihan kerja pada salah satu usaha.	Pada penelitian ini meneliti dengan dua variable bebas yaitu pelatihan dan motivasi, sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan hanya meneliti pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan saja.	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p- ISSN: 2337-7887

*Sumber: Data diolah peneliti, Mei 2021*

## 2.5 Kerangka pemikiran

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkannya ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

**“*Training* atau pelatihan kerja adalah sebuah proses belajar yang melibatkan perolehan dari pengetahuan, mengasah keahlian, konsep, peraturan, atau perubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan performa dari karyawan”. (Khan, 2012:85)**

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan pelatihan kerja yang efektif pelaku usaha dapat mencari faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawannya dan dapat dihasilkan suatu kualitas produk yang konsisten sehingga kepuasan konsumen dapat tercapai. Menurut Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya:

**1. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

**2. Materi**

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

**3. Metode Yang Digunakan**

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

**4. Kualifikasi Peserta**

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

**5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)**

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan..

**“Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. mengemukakan**

**bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2012)**

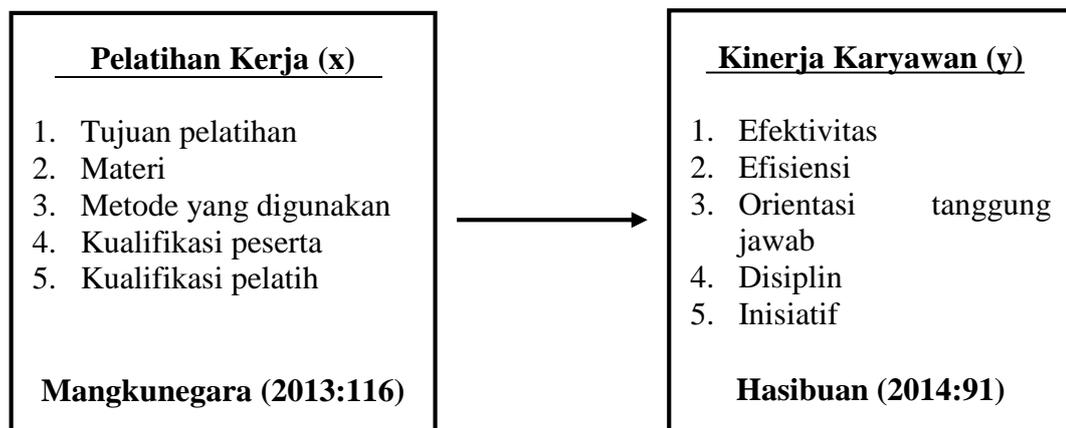
Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Hasibuan (2014:91) ada beberapa indikator indikator kinerja karyawan, antara lain:

- 1. Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.**
- 2. Efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.**
- 3. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya**
- 4. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan. Disiplin meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu**
- 5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran. Inisiatif juga tentang semangat karyawan atau pegawai yang bekerja untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan

pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Dengan demikian pelatihan dan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis**



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut **“Pelatihan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Spoccat Kota Bandung”**.