

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian Pustaka ini, peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Teori-teori yang akan di bahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan kinerja karyawan. Serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mengkunegara (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tentang kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:9) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun menurut Flippo dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti dalam Siti Hati Nursani (2019:17) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif

dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap anggota dalam perusahaan untuk mencapai tujuan Bersama.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017:21) fungsi manajemen sumber daya meliputi perencanaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### **a. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, ubungan kerja, delegasi wewenang, integrase, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

#### **c. Pengarahan**

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan penyempurnaan rencana.

#### e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### h. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini.

a. Pendaan tenaga kerja terdiri dari :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan pegawai
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*job orientation*)

b. Pengembangan tenaga kerja mencakup :

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
- 2) Pengembangan (*career*)
- 3) Penilaian presentasi kerja

c. Pemberian balas jasa mencakup :

- 1) Balas jasa langsung terdiri dari gaji atau upah dan insentif
- 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan atau Kesehatan (*services*)

d. Integrasi mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

f. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

- 1) Pemberhentian karyawan

### **2.1.2.1 Unsur – Unsur Manajemen**

Menurut Hasibuan (2017:1) manajemen merupakan alat untuk mencapainya tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari :

#### **1. *Man* (Manusia, Tenaga Kerja)**

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia

berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money* (Uang)

Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Machines* (Alat-Alat Atau Mesin)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakan mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

4. *Methods* (Metode Atau Cara-Cara Untuk Mencapai Tujuan)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik yang akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

#### 5. *Materials* (Bahan-Bahan Atau Perlengkapan)

Material adalah bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.

#### 6. *Market* (Pasar Untuk Menjual Produk)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

### 2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) MSDM 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 description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menerapkan penerimaan, 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. Memperlakukam keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Sedangkan menurut Sisca (2020:13) peran manajemen SDM dalam lingkungan bisnis adalah untuk menyatukan orang-orang yang menjalankan berbagai fungsi yang berbeda untuk mencapai tujuan bisnis bersama. Manajemen SDM mampu menyatukan berbagai fungsi bisnis secara bersama sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai visinya.

#### **2.1.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibua (2017:12) tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

##### **a. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

##### **b. Karyawan**

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

###### **1. Karyawan Operasional**

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

###### **2. Karyawan Manajerial**

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah



### 3. Pemimpin atau Manajer

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

Menurut Mangkunegara (2017:6) Beberapa variabel yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktifitas perencanaan organisasi adalah peramalan bisnis, peluasan dan pengembangan, rancangan dan perubahan struktur, falsafat manajemen, peranan pemerintah, serta produk dan kemampuan manusia.

#### **2.2 Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya - sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif.

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sdm dimasa mendatang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu, sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan pelatihan. Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh :

Manurut Hasibuan (2019:250) perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Sedangkan menurut Nawawi

(2017:44) perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan.

Menurut Nasution (2017:7) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Namun menurut Andrew E. Sikula dalam buku *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:4) bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Selain itu, menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:4) mendefinisikan bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat.

Berdasarkan pengertian perencanaan sumber daya manusia di atas, peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari interpersonal maupun

eksternal sebuah perusahaan untuk memperoleh dan menyediakan tenaga kerja yang tepat sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.1 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:44) yaitu :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan/ atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:34), Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu dan organisasi.

- a. Kepentingan individu, perencanaan SDM sangat penting bagi setiap individu, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karier.
- b. Kepentingan organisasi, perencanaan SDM sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan

adanya perencanaan SDM, dapat dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.

### **2.2.2 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Menurut Nawawi (2017:144), manfaat perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia
- b. Perencanaan sumber daya manusia juga bermanfaat untuk mendayagunakan sumber daya manusia
- c. Fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk mempermudah dalam usaha memadukan pengelolaan sumber daya manusia
- d. Perencanaan sumber daya manusia jangka Panjang bermanfaat bagi perusahaan untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan sumber daya manusia
- e. Perencanaan sumber daya manusia jangka pendek bermanfaat untuk posisi/jabatan yang lowong untuk masa depan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2017:37), perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).

### 1. Faktor-Faktor Internal

Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti : rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan.

Disamping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilih berdasarkan sistem, seperti: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem *marketing* dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

### 2. Faktor-Faktor Eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor eksternal yaitu, situasi ekonomi, sosial-budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi, dan pesaing.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia, bahwa faktor internal dan eksternal di atas saling berinteraksi dan mempengaruhi. Perencanaan sumber daya manusia harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap faktor-faktor tersebut.

#### **2.2.4 Dimensi dan Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi (2017:189) perencanaan sumber daya manusia di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan terdiri dari :

##### a. Perencanaan Kuantitatif

Yaitu prediksi mengenai jumlah sumber daya yang dibutuhkan, indikatornya yaitu:

1. Jumlah Karyawan
  2. Penerimaan Karyawan
  3. Sumber Yang Dapat Digunakan
- b. Perencanaan Kualitatif

Prediksi kualitatif (persyaratan) sumber daya manusia yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya pada masa depan. Indikatornya yaitu :

1. Standar Kerja
2. Peningkatan Kualitas
3. Pekerjaan Sesuai Kualifikasi

### **2.3 Pengertian Pelatihan**

Menurut Bernadian dan Rusell dalam Sunyoto (2018:138) Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha yang memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh seorang atau kelompok untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja organisasi.

### 2.3.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:45) ada 9 tujuan pelatihan:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan Kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

Sedangkan menurut Sunarto dan Sahedhy dalam Sunyoto (2017:140) berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan
- c. Mengurangi waktu belajar
- d. Memecahkan permasalahan operasional
- e. Promosi karyawan
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi
- g. Memelihara kebutuhan pertumbuhan pribadi

### **2.3.2 Manfaat Pelatihan**

Menurut Sunarto dan Sahedhy dalam Sunyoto (2017:142) disamping tujuan pelatihan juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja, yaitu:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **2.3.3 Kebutuhan Pelatihan**

Menurut Goldstein dan Bukton dalam mangkunegara (2017:46) mengemukakan ada tiga analisis kebutuhan pelatihan, yaitu:

- a. Analisis Organisasi

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan survey mengenai sikap pegawai terhadap keputusan kerja, persepsi pegawai, dan sikap pegawai dalam administrasi. Di samping itu pula, dapat menggunakan turnover, absensi kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai, dan data perencanaan pegawai



b. Analisis Job dan Tugas

Analisis job dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program job training. Sebagaimana program training dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

c. Analisis Pegawai

Analisis pegawai difaktorkan pada identifikasi khusus kebutuhan *training* bagi pegawai yang bekerja pada jobnya. Kebutuhan *training* pegawai dapat dianalisis secara individual maupun kelompok.

### 2.3.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:44) maka didapatkan dimensi-dimensi pelatihan sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan diselenggarakan. Indikator dari dimensi ini yaitu :

a. Tujuan yang selaras dengan perusahaan

b. Pemahaman peserta pelatihan

2. Para pelatih (*trainers*)

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-

benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya.

Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Kualifikasi dan kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta

### 3. Materi latihan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Materi sesuai materi dengan tujuan pelatihan
- b. Menambah pengetahuan

### 4. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Kesesuaian metode yang efektif dengan materi
- b. Metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan

### 5. Peserta pelatihan (*trainee*)

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memahami

## **2.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkuprawira (2018:220) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Artinya hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan tugas, dan hasilnya adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai.

### **2.4.1 Langkah–Langkah Peningkatan Kinerja**

Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Langkah–langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki berbagai cara, namun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:22-23) dalam rangka peningkatkan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

3. Melakukan rencana tindakan tersebut.
4. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

#### **2.4.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari pegawai tersebut. Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

A. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

B. Faktor psikologis yang terdiri dari :

1. Persepsi
2. *Attitude*
3. *Personality*
4. Pembelajaran
5. Motivasi

C. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. *Job Design*

### **2.4.3 Aspek–Aspek Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2017:563) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai, antara lain:
  - a. Meningkatkan motivasi
  - b. Meningkatkan kepuasan kerja.
  - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
  - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
  - e. Peningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
- b. Manfaat bagi penilai
  - a. Meningkatkan kepuasan kerja
  - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
  - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan.
  - d. Sebagai saran meningkatkan motivasi karyawan.
  - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- c. Manfaat bagi Organisasi
  - a. Perbaiki seluruh simpul unit – unit yang ada dalam organisasi
  - b. Meningkatkan kualitas komunikasi.
  - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
  - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing – masing karyawan.

### **2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut menyampaikan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

- a. Kemampuan
- b. Kerapihan
- c. Ketelitian

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

- a. Keberhasilan
- b. Kepuasan

3. Ketepatan Waktu

Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

- a. Kecepatan
- b. Kehadiran

#### 4. Efektivitas Biaya

Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

- a. Sarana dan prasarana kerja
- b. Penyesuaian penggunaan sarana dan prasarana kerja

#### 5. Kebutuhan Supervisi

Seberapa baik seorang pegawai melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Inisiatif dalam bekerja
- b. Kesiapan bekerja tanpa pengawasan

#### 6. Dampak Interpersonal

Seberapa baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan. Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Hubungan kerja sama
- b. Saling menghargai

### **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian menggunakan acuan penelitian dari lima skripsi terdahulu dan sepuluh jurnal yang terdiri dari lima jurnal nasional dan lima jurnal internasional. Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan acuan penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia/Umum PT. Detta Marina Garment & Textiles  Puad Hasan (2018)	Hasil Yang Diperoleh Dalam Penelitian Menyatakan Bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan	Objek Penelitian
2.	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textiles Industries Surabaya  Rillya A. Kelejan, Dkk (2018)	Hasil Yang Diperoleh Dalam Penelitian Menyatakan Bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja Dan Objek Penelitian
3	Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu  Heru Saputra, Dkk (2020)	Hasil Yang Diperoleh Oleh Peneliti Menyatakan Bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Dan Penempatan Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Baik Secara Parsial Maupun Simulatan	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan	Rekrutmen, Penempatan Dan Objek Penelitian
4	Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia  Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017)	Hasil Yang Diperoleh Oleh Peneliti Menyatakan Bahwa Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Objek Penelitian

Dilanjutkan



Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Karyawan		
5.	Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur  Heni Oktaviani dan Eti Arini (2021)	Hasil Yang Diperoleh Peneliti Menyatakan Bahwa Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan.	Rekrutmen Dan Penempatan Kerja.
6	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang  Noriskho Tambing, dkk (2019)	Hasil Yang Diperoleh Peneliti Menyatakan Bahwa Pelatihan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan	Objek penelitian
7.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterampilan Sebagai Variabel Mediasi Di Pabrik Textiles Barbarokah Sukoharjo  Ridwan Saleh dan Kussudyarsana (2020)	Hasil Yang Diperoleh Peneliti Menyatakan Bahwa Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Keterampilan Karyawan	Pelatihan Dan Kinerja Karyawan	Keterampilan Dan Objek Penelitian
8.	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tak Textiles Indonesia  Herfian Aditya P, Rizqon Hoeroni (2022)	Hasil Yang Diperoleh Oleh Peneliti Menyatakan Bahwa Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, Namun	Pelatihan Dan Kinerja Karyawan	Rekrutmen, Disiplin Kerja Dan Objek Penelitian.

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Rekrutmen Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan		
9.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung  Muhammad Fajri Apriansyah, Syarifuddin (2021)	Hasil Yang Diperoleh Dalam Penelitian Bahwa Budaya Organisasi Dan Pelatihan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung.	Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi
10.	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan  H Hendra (2020)	Berdasarkan Hasil Penelitian Ini Maka Diperoleh Bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.	Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Motivasi
11.	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Dc Bali)  Putu Pradiva Putra Salain, Dkk (2022)	Berdasarkan Hasil Penelitian Bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan Dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja
12.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pondok Indah  E Khotimah (2021)	Berdasarkan Hasil Pembahasan Penelitian Bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	<i>The Effect Of Human Resources Planning And Training And Development On Employee Performance In The Government Sector In Jordan</i>  Mohammadnoor Khaled M. AL-Qudah, et al. (2018)	<i>The Research Result Showed That There Are Significant And Positive Relationship Between HR Planning Effect On Employee Performance In The Government Sector In Jordan.</i>	<i>Human Resources Planning, Training And Employee Performance</i>	<i>Object Of Research</i>
14.	<i>The impact of strategic human resources planning on the Employee Performance of public shareholding companies in Jordan</i>  Shaker Al-Qudah, et al. (2020)	<i>The Research Result Showed That There Are Significant And Positive Relationship Between Human Resources Planning Effect On Employee Performance In Public Shareholding Companies In Jordan.</i>	<i>Human Resources Planning And Employee Performance</i>	<i>Object Of Research</i>
15.	<i>Importance Of Training And Its Effect On Employee Performance And Organization Commitment: Study Of Textile Sector</i>  Jadwa Khan (2019)	<i>The Research Result Showed That There Are Significant And Positive Relationship Between Training On Employee Performance And Organization Commitment In Study Of Textile Sector</i>	<i>Training And Employee Performance</i>	<i>Organization Commitment</i>
16.	<i>The Impact Of Training On Employee Performance In A Selected Apparel Sector Organization In Sri Lanka</i> Kuruppu, C.L., et al. (2021)	<i>The Result Of Empirical Study Discovered That Training Has A Positive Impact On Employee Performance In Selected Apparel Sector Organization In Sri Lanka</i>	<i>Training And Employee Performance</i>	<i>Object Of Research</i>
17.	<i>Impact Of Training On Employees Performance: A Case Study Of Bahir Dar University, Ethiopia</i>  Mohammed Hassen Yimam (2022)	<i>The Result Of Research Showed Training Have A Significant Positive Effect On The Performance Employees Bahir Dar University</i>	<i>Training And Employee Performance</i>	<i>Object Of Research</i>

Sumber: Penelitian Pendahuluan

## **2.6 Kerangka pemikiran**

Salah satu faktor yang mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia menduduki peran penting dalam kehidupan maupun kemajuan suatu perusahaan karena tercapainya tujuan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Masalah kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang harus menjadi faktor perhatian agar mampu menampilkan kinerja terbaiknya.

Untuk meningkatkan kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor perencanaan sumber daya manusia yang baik dan pelatihan. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik yang telah ditetapkan perusahaan maka diharapkan dapat mempengaruhinya peningkatan kinerja karyawan khususnya di PT. Indo Liberty Textiles Karawang. Setiap perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusianya dapat bekerja secara efektif dan juga efisien, pelatihan dapat menjadi sebuah cara bagi perusahaan untuk memberikan suatu pengetahuan baru kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat kepada karyawan tentunya akan memberikan dampak baik untuk karyawan.

Sebagaimana pada tabel penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya peneliti akan menguraikan keterkaitan antara variabel.

### **2.6.1 Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Perencanaan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan perencanaan sumber daya manusia kualitas, kuantitas, dan penempatan pegawai tepat sesuai kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia perusahaan juga akan dapat menilai apakah perusahaan maju atau tidak, serta apakah control karyawan dapat dilakukan (Hasibuan, 2017:255).

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang (Anwar Prabu Mangkunegara 2017:5).

Dalam penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Puad Hasan (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia/Umum PT. Delta Marina Garment & Textiles menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian terdahulu Rillya A. Kelejan, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textiles Industries Surabaya menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Heru Saputra, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini pun didukung oleh penelitian Shaker Al-Qudah, et al. (2020) yang berjudul *The impact of strategic human resources planning on the Employee Performance of public shareholding companies in Jordan* yang menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan tentunya harus mempersiapkan dan memanajemen sumber daya manusianya secara baik dan juga tepat. Dengan adanya penyelenggaraan pelatihan di dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Wibowo (2017:50) pada dasarnya pelatihan kepada karyawan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan sebab pasti akan diperoleh berbagai pengetahuan ataupun keterampilan lanjutan Ketika seseorang diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas dirinya melalui pelatihan. Pelaksanaan pelatihan yang baik akan memberikan dampak positif kepada perusahaan contohnya meningkatkan keterampilan, keahlian dan pengetahuan.

Dalam penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Ridwan Saleh dan Kusdyarsana (2020) dalam jurnal Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterampilan Sebagai Variabel Mediasi Di Pabrik Textiles Barbarokah

Sukoharjo menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga di dukung oleh Herfian Aditya P dan Rizqon Hoeroni (2022) dalam jurnal Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tak Textiles Indonesia yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Adapun menurut penelitian Muhammad Fajri Apriansyah dan Syarifuddin (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kuruppu, C.L..., et al. (2021) yang berjudul *The Impact Of Training On Employee Performance In A Selected Apparel Sector Organization In Sri Lanka* yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.3 Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hal yang harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Baik atau buruknya kinerja dari sebuah perusahaan tentunya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan. Kinerja yang baik akan sangat berguna dan membantu perusahaan baik dalam jangka waktu yang pendek maupun jangka waktu yang panjang

Dalam penelitian Mohammadnoor Khaled M. AL-Qudah, et al. (2018) dalam jurnal *The Effect Of Human Resources Planning And Training And Development On Employee Performance In The Government Sector In Jordan*

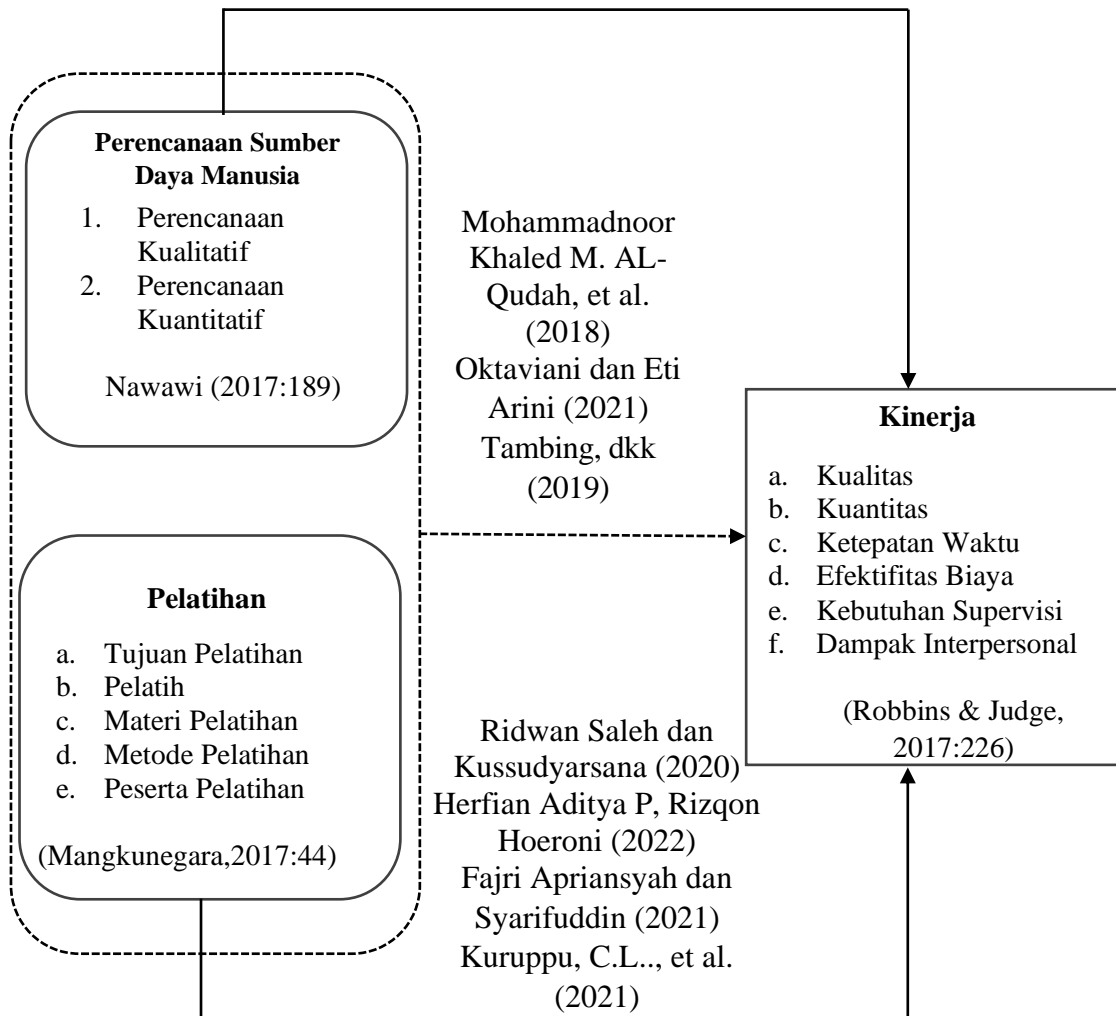
menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Heni Oktaviani dan Eti Arini (2021) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan hal ini didukung pula dengan penelitian dari Noriskho Tambing, dkk (2019) dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pangkalpinang menyatakan bahwa pelatihan dan perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2.7 Paradigma Penelitian**

Sebagaimana kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka peneliti dapat menggambarkan paradigma penelitian mengenai hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.



Puad Hasan (2018)  
 Rillya A. Kelejan, dkk (2018)  
 Heru Saputra, dkk (2020)  
 Shaker Al-Qudah, et al. (2020)



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, diperoleh hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Perencanaan Sumber Daya Manusia dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textile Karawang.

2. Secara Parsial

- a. Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textile Karawang
- b. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Liberty Textile Karawang