

1.5.2 Lamanya Penelitian

Tabel 1.2

No	Kegiatan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	juli	Agustus
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Pengumpulan dan Pengolahan Data							
5	Penulisan Skripsi							
6	Sidang Akhir							

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis merupakan ilmu yang mempelajari tentang proses pengelolaan perusahaan atau organisasi guna menjaga kestabilan dan perkembangannya. Tujuan dari administrasi bisnis untuk membangun kerjasama yang saling menguntungkan antara dua orang atau lebih dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada.

Menurut **Prajudi admosudidjo** administrasi bisnis adalah suatu organisasi niaga secara keseluruhan dan mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat bisnis objektif, dan administrasi bisnis dijalankan oleh setiap manajer dalam organisasi berbisnis.

Sukarno dan Ibrahim Lubis juga mengungkapkan administrasi bisnis adalah kegiatan dibidang produksi, transportasi, asuransi, perbankan, dan lain-lain di bidang perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan berwirausaha sumber daya manusia memegang peran penting didalamnya. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang harus diperhatikan serta ditingkatkan

kualitas kerjanya. Dan dibawah ini ada beberapa pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

“SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang..” **(Sonny Sumarsono,2015:4)**

“Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat..” **(M.T.E. Hariandja,2014:15)**

“Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.“ **(Hasibuan,2016:10)**

Dari definisi diatas dapat dijelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang berpengaruh bahkan tidak dapat dijelaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja disebuah perusahaan harus diberikan baik terhadap karyawan baru ataupun karyawan lama. Hal ini sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan seorang karyawan dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja pada bidang pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi prestasi karyawan. Menurut **Hariandja (2014:169)**, ketiga syarat tersebut adalah:

1. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
3. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Dan dibawah ini ada beberapa pengertian pelatihan menurut beberapa ahli: “Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu” (**Sikula dalam sedarmayanti,2015:164**)

Ada juga pengertian pelatihan kinerja adalah kegiatan yang dirancang memberikan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang mengembangkan karyawan untuk mempelajari dan memaksimalkan pengetahuan dan kemampuan sesuai bidang yang dilatih yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Dalam pelatihan kerja memiliki beberapa tujuan beberapa tujuan utama. Menurut (Simamora,2016:346) tujuan utamanya adalah:

1. Memperbaiki kerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar karyawan baru agar menjadi kompetendalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan permasalahan oprasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.1.3.3 Prinsip Pelatihan Kerja

Prinsip Pelatihan kerja terbaik meliputi bimbingan, simulasi arahan, dan dukungan atas proses belajar. Latihan harus khusus sesuai dengan kebutuhan olahraga dan pertandingan yang akan dilakukan. Perubahan anatomi dan fisiologis dikaitkan dengan kebutuhan olahraga dan pertandingan tersebut. Menurut Carrel

dan **Mangkuprawira** mengemukakan tujuh tujuan utama program pelatihan (2014:136) antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan ketrampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki keputusan untuk kebutuhan pengembangan ponsel

2.1.3.4 Komponen - komponen pelatihan kerja

Merupakan suatu bagian dari keseluruhan atau unsur yang membentuk suatu system atau kesatuandalam upaya meningkatkan kemampuan dan keahlian.

Komponen- komponen pelatihan menurut **Anwar Prabu Mangkunegara** (2015:44) sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan.
Tujuan dan sasaran dari pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Pelatih
Pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi pelatihan
Materi harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan
Metode harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan
Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

2.1.3.5 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut **Melmambessy Moses (2014: 69)**, diantaranya:

- a. Jenis pelatihan
Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
- b. Materi pelatihan
Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
- c. Waktu pelatihan
Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Sinambela (2012:136) mengemukakan bahwa:

“kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.”

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa:

”kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor kemampuan dan faktor motivasi:

“Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.”

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Merupakan suatu proses penilaian terhadap kemajuan dalam pekerjaan karyawan yang telah ditentukan sasaran dan tujuan sebelumnya.

Menurut **Sudarmanto (2015)** menyatakan bahwa standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur empat hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi.
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:75), mengemukakan 5 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- a. Kualitas yaitu, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas yaitu, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Kerjasama yaitu, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- d. Tanggung jawab yaitu, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- e. Inisiatif yaitu, karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk penyusunan penelitian ini, penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti juga mengambil dari berbagai sumber sebagai referensi. Mulai dari buku jurnal, hingga mencari di internet. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam penelitian ini, berikut beberapa penelitian sejenis terkait dengan peneliti untuk menjadi acuan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Aditya Lesmana	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Spoccat Kota Bandung	Adanya persamaan dengan peneliti terdahulu pada variabel yaitu variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan.	Dalam teori pengertian pelatihan kerja peneliti mengambil teori dari Mangkunegara (sedangkan Adi lesmana mengambil teori dari (Wexley dan Yulk) Adanya perbedaan terhadap teknik pengambilan sampel yaitu peneliti terdahulu menggunakan teknik <i>non probability sampling</i> Sedangkan peneliti

				menggunakan teknik sensus
2	Amelia Khaerani	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung	Antara peneliti dengan peneliti terdahulu adanya persamaan variabel bebas yaitu pelatihan karyawan Objek penelitian adanya kesamaan bergerak dibidang jasa	Dalam teori pengertian pelatihan kerja peneliti mengambil teori dari Mangkunegara sedangkan Amelia Kherani mengambil teori dari Veithzal Rivai Zainal (2014: 164) Masalah peneliti terdahulu tidak

3	Donny Aprilian Purnama	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung	Persamaan dalam membahas masalah yaitu perihal efisiensi waktu. Membahas tentang Sumber Daya Manusia	membahas inisiatif karyawan. Ada perbedaan pada teknik analisis data dan paradigma penelitian Peneliti terdahulu membahas 3 variabel peneliti membahas 2 variabel
---	------------------------------	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia mampu mendukung dan memuaskan keinginan karyawan dan perusahaan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, koreksi kekurangan kinerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi kepemimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru pada pekerjaan, sehingga apa yang diketahui dan dikuasai sekarang dan di masa yang akan datang dapat membantu karyawan memahami apa yang sebenarnya sedang dikerjakan dan mengapa harus dilakukan, memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sekaligus termotivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2015:50)** *training* atau pelatihan kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap – sikap karyawan atau anggota organisasi.

Penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat keterampilan tertentu. Kemauan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Dengan *on-the-job training* yang efektif, pelaku bisnis dapat mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menghasilkan kualitas produk yang konsisten

sehingga tercapai kepuasan pelanggan. **Mangkunegara (2013:62)** mengemukakan ada beberapa indikator pelatihan, 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.

Menurut **Carrell dan Kuzmits (2014:278)** tujuan pelatihan dibagi menjadi

5 yaitu:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan berkembangnya teknologi.
2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan agar menjadi kompeten
3. Membantu mengurangi masalah operasional

4. Menyiapkan karyawan dalam promosi jabatan
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kesediaan dan ketrampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa mengerti apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. **Hasibuan (2014:91)** menjelaskan ada beberapa indikaator kinerja karyawan yaitu:

1. **Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan 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 kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih, yaitu peningkatan keuntungan perusahaan. Seluruh karyawan suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, untuk meningkatkan keterampilan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan maka perlu dilakukan Pelatihan.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui pelatihan, pekerja akan menjadi lebih terampil dan akan menjadi lebih produktif dan akan memperoleh keterampilan baru yang berguna untuk pekerjaan mereka saat ini dan masa depan, meskipun manfaat ini perlu dipertimbangkan dengan waktu yang dihabiskan untuk melatih pekerja. Oleh karena itu, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja memiliki hubungan yang kuat, karena dengan pelatihan karyawan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut “Jika pelatihan Kerja dilaksanakan sesuai indikator tujuan pelatihan kerja yaitu; tujuan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih

Maka kinerja karyawan PT. Pos Indonesia 40000 Bandung meningkat”.