

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Di Pabrik Gula Gempolkerep. Hasil dari penelitian akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| Nama / Tahun | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|------------------------------|--|--|---|
| Senda Yunita Leatemia (2018) | PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI | Variabel Independen adalah Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) | Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Maluku. |
| Diana Suksesiwy Lubis (2020) | PENGARUH <i>TRAINING</i> DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRE PARK CITRA CORPORA MEDAN | Variabel Independent adalah Pengaruh Trining (X1) dan Masa Kerja (X2), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) | Pengaruh dari variabel <i>Pelatihan</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| | | | |
|---------------------------------|---|--|--|
| Ahmad Gunawan (2020) | PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YI SHEN INDUSTRIAL | Variabel Independen adalah Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) | Terdapat pengaruh simultan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. |
| Aisah Nurramadhani Lubis (2020) | Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk- Banyuasin | Variabel Independen adalah Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), Variabel Dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk-Banyuasin. |
| Hanafiah (2020) | Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja Terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Bersalin kota bandung | Variabel Independen adalah Pelatihan(X1) dan Pengalaman Kerja(X2), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan(Y) | Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengalaman terhadap variabel kinerja karyawanRumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara simultan. |

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Jafar Basalamah (2018)</p> | <p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan</p> | <p>Variabel independen (X1) pengalaman kerja, dan pelatihan (X2), variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)</p> | <p>Faktor – faktor yang diduga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| <p>Anggita Setia Tjahyanti (2017)</p> | <p>Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil</p> | <p>Variabel independen (X1) pelatihan dan pengalaman kerja (X2), variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y)</p> | <p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Sedangkan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</p> |
| <p>Wungow Raymond Octavianus, Adolfina (2018)</p> | <p>Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom</p> | <p>Variabel independen pengalaman kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2), variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)</p> | <p>Variable pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara Bersama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado,</p> |

Lanjutan tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Amir Elnaga, Amen Imran (2018)</p> | <p><i>The Effect of Training on Employee Performance</i></p> | <p>Dalam penelitian tersebut adanya penggunaan variable yang sama yaitu pelatihan terhadap kinerja.</p> | <p>Studi ini secara khusus berfokus pada peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru maupun yang sudah ada untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif</p> |
| <p>Puspo Jumadianto, Fitri Lukiaastuti (2016)</p> | <p><i>The Influence Of Education, Training, Work Experience, Job Satisfaction, Compensation, And Work Motivation On Job Performance Of Servant Of PT BANK BTN Of Semarang Operational Area</i></p> | <p>Dalam penelitian tersebut adanya penggunaan variable yang sama yaitu pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja</p> | <p>Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, semua hipotesis diterima. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Wilayah Operasional Semarang.</p> |

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah pada variabel independen yaitu Pelatihan dan pengalamann kerja, dan ada pula pada penelitian ini variabel

dependen yaitu kinerja karyawan memiliki persamaan pada penelitian Senda Yunita Leamita (2018). Dan adapun beberapa perbedaannya diantara lain adalah yang pertama pada objek penelitian dimana penelitian ini di lakukan di ptpn x pabrik gula gempolkerep, yang kedua adalah pada variabel penelitian dimana pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah pelatihan dan pengalaman kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan

Mangkunegara (2016:49) pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam meningkatkan kualitas karyawan.

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2001:345). Sedangkan menurut Wibowo (2014:45) Pelatihan juga memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran. Berdasarkan kedua pelatihan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses yang dibentuk demi meningkatkan kelebihan seseorang untuk digunakan dalam pekerjaannya.

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan adalah sangat penting karena akan menambah kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sekaligus perusahaan akan berjalan dengan lancar. Program pelatihan harus bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia yang menganggap karyawan sebagai mitra kerja, sehingga diperlukan pembinaan karyawan sebagai salah satu strategi dalam mencapai keunggulan bersaing yang menjadi penentu bisa tidaknya efisiensi perusahaan dilakukan (Erlina Hariawati, 2009:121)

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan (Citra Indah Zuana, 2014: 2).

2.2.1.2 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan karyawan menurut Mangkunegara (2006) diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan karyawan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan untuk karyawan.

2. Materi

Materi pelatihan karyawan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

3. Metode

Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

4. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut.

2.2.1.3 Jenis Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa jenis pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. *On The Job Training* yaitu Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja.
2. *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler.

2.2.2 Pengalaman Kerja

2.2.2.1 Pengertian Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam pertumbuhan suatu usaha. atau proses pembentukan atau keterampilan tentang metode pekerjaan karna keterampilan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Yang dapat menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi dan kompensasi yang akan dalam untuk mendukung peningkatan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini ingin melakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat maka perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja pada kompensasi kerja yang sehingga pada diberikan pada karyawan dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi Sulaeman (2014: 97).

2.2.2.2 Indikator Pengalaman

Menurut Foster, indikator pengalaman kerja antara lain :

1. Masa Kerja

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Dari definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dengan perusahaan (Umam, 2010:189).

Menurut Robbins (2007) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Scermerhorn, Hunt dan Osborn, (2000) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

1. Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada

individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetensi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

2. Kemampuan untuk Bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
3. Dukungan Operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
5. Komitmen kerja, yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005: 127) mengemukakan perusahaan harus ada dalam pelatihan kerja yang dapat meningkatkan pelatihan kerja dan oleh pelatihan yang bagus dengan berkesimbangan akan dapat melakukan presentasi kerja karyawan. Dan memahami pada pelatihan membantu pegawai dan meningkatkan keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melakukan agar berhasil dalam melakukan dan kemampuan tertentu. pada perusahaan.

Beberapa teori mengenai pelatihan kerja menurut Pangabean (2004:18) pelatihan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan pengalaman sehingga kinerja karyawan yang dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penelitian menurut Handoko (2011:220). penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan

Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. Pelatihan kerja merupakan dapat membantu perusahaan untuk membuat suatu proses dalam kesempatan sehingga pegawainya memberikan kesempatan pada karyawan. pengalaman dalam sisi lain keterkaitan pekerja dalam beberapa tahun yang melakukan karyawan. kompensasi merupakan suatu perusahaan pada karyawan sehingga dapat karyawan dan kepuasan lebih unggul pada karena faktor kerja karyawan sehingga karyawan kerja terhadap pekerjaan tinggi. kompensasi merupakan hubungan pelatihan.

2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman dalam sisi lain keterkaitan pekerja dalam beberapa tahun yang melakukan karyawan. kompensasi merupakan suatu perusahaan pada karyawan sehingga dapat karyawan dan kepuasan lebih unggul. karena pengalaman kerja memiliki pekerja yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi para seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Abriyani Puspaningsih, 2004:44). Teori ini berkaitan dengan pengalaman kerja pada teori ini merupakan ketidakpuasan pada karyawan yang diubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung yaitu pengalaman kerja yang bertujuan untuk membuat suatu proses dalam mengetahui pengaruh pelatihan kerja pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula camming dengan hasil penelitian bahwa, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Manado 2013:220).

2.4 Kerangka Konseptual

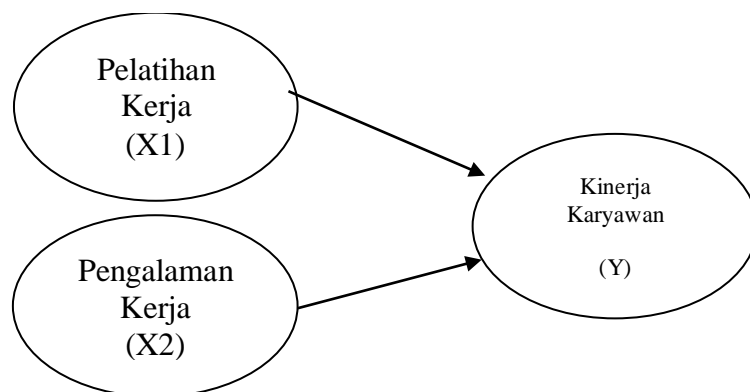
Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir

merupakan suatu gambaran skematis tentang arah dari penelitian yang dilakukan, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut pelatihan kerja yang yang cukup baik dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, karena dalam pencapaian suatu tujuan dari perusahaan perlu pelatihan kerja yang diberikan terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Selain pelatihan kerja, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam melakukan pekerjaan karena pengalaman merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, karena kinerja yang baik merupakan berasal dari pengalaman pengalaman yang pernah dialami. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dan pengalaman kerja. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

Pengaruh : \longrightarrow

Pelatihan kerja sebagai variabel independent dengan simbol : X1

Pengalaman kerja sebagai variabel independent simbol : X2

Kinerja karyawan sebagai variabel dependent simbol : Y

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Semakin baik pelatihan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Semakin banyak pengalaman kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.