

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengalaman kerja, pelatihan dan kinerja. Penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1

Penelitian – penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Komang Elsy Yunita, (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	(1) pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (3) penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
2	Andika Dwi Putra Pamungkas (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero))	Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kinerja	analisis jalur	Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Denny Triasmoko (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan dan kinerja karyawan	analisis regresi linear berganda	pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Sugiarti, (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta	Pelatihan Kerja dan Kinerja	analisis regresi linear	pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
5	Trisofia Junita Mamangkey (2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company manado	pelatihan, pengalaman , lingkungan kerja dan kinerja karyawan	analisis regresi linear berganda	pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Bangun (2012:231) menyatakan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (*job requirement*)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2009:97).

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan atas program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2011:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2009:142) beberapa indikator- indikator kinerja, yaitu :

- a. *Quantity of Work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan
- b. *Quality of Work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang di munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

2.2.2. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan salah satu kriteria yang biasanya digunakan oleh perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja dimana setidaknya mempengaruhi kedewasaan seorang karyawan. Simamora (2010: 232) mengatakan bahwa “Pengalaman diyakini sebagai kinerja masa lalu pada suatu pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang”.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2008: 155)

Lebih lanjut Gibson, *et.al* (2006: 188) menambahkan bahwa “Dengan mempertimbangkan pengalaman kerja penerapan pendekatan desain ulang pekerjaan akan sampai pada kesimpulan bahwa biasanya pendekatan itu relatif berhasil untuk meningkatkan mutu keluaran, tetapi bukan kuantitas-nya”.

Calon karyawan yang pernah melakukan pekerjaan sebelumnya dan melamar pekerjaan yang sama tentunya menyukai pekerjaan tersebut dan mampu bekerja dengan baik serta relatif lebih cepat dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penagalaman Kerja

Menurut Handoko (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan beberapa. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial . beberapa faktor tersebut adalah : 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu. 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang. 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan

3. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001) yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau 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 karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

2.2.3. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Panggabean (2012:51) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis.

Begitu pula dengan halnya Mathis (2008:5), mendefinisikan mengenai pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Pelatihan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Mangkunegara (2008: 67), kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2010:49), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 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. Meningkatkan keusangan (obsolescence).
- i. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

3. Indikator Pelatihan

Adapun Indikator-Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2013:62), sebagai berikut:

a. 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.

b. Metode pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

c. Materi Pelatihan

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

d. Kualifikasi Peserta

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

e. Kualifikasi Pelatih

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.

f. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat

2.2.4. Hubungan Antar Variabel

1 Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Tingkat kinerja karyawan dapat semakin meningkat jika diimbangi dengan pengetahuan atau keterampilan dimiliki dan dikuasai dalam pekerjaan yang telah dilakukannya selama beberapa waktu tertentu. Dimana pengalaman kerja karyawan dapat diukur melalui rentan waktu atau masa kerja yang telah dilaluinya, sehingga orang tersebut dapat memahami tugas-tugas dan menajalankan dengan baik.

Menurut Suyanto (2009) Pengalaman kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian pengalaman, motivasi, usia dan tingkat pendidikan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun penelitian Yunita, (2015) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

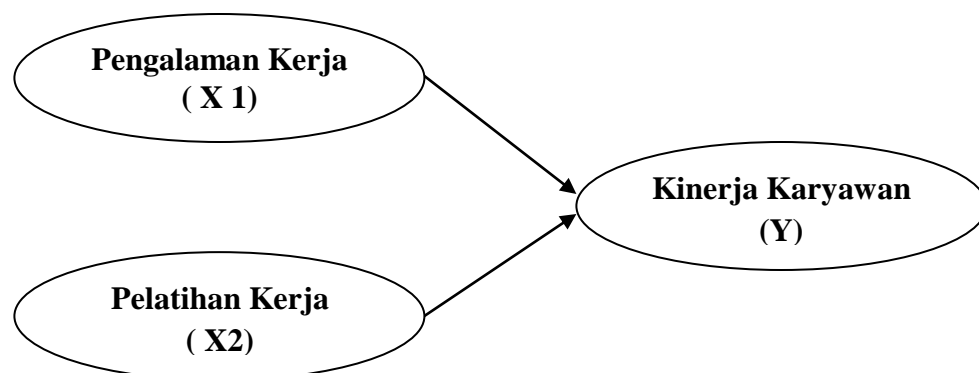
Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, karyawan terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dan menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya. Memberikan kepada peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini. (Sinambela, 2012)

Penelitian Triasmoko (2014) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), membuktikan bahwa pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung penelitian diatas ,variabel pengalaman kerja, pelathan kerja dan kinerja karyawan maka dapat dibangun acuan kerangka pemikiran penelitian ini bahwa setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin lama pengalaman kerja karyawan maka kinerja akan semakin bagus, selain itu semakin efektif pelatihan kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan Landasan teori di atas, maka dapat disusun suatu kerangka Konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁: Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumber sari Petung
- H₂: Diduga Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumber sari Petung