

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi dasar ketika melaksanakan suatu penelitian. Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan, sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan mengalisis suatu penelitian, menambah referensi/teori yang akan dikaji, Selain itu, untuk menghindari anggapan duplikat dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1  
Penelitian- penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Josua Pratama Nababan, dkk (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rezeki Surya Intimakmur	Variabel Indipenden: Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kedisiplinan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya berdampak signifikan pada kinerja karyawan sebagian dan bersamaan pada PT. Rezeki Surya Intimakmur.
2.	Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota	Variabel Indipenden: Pelatihan (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

		Tangerang		koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	karyawan
3.	Nerys Lourensius L.Tarigan (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (STIE IEU Yogyakarta)	Variabel Independen: Pelatihan Kerja (X1) Kompetensi (X2)  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Apip Supriatna dan Mamun Sutisna (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)	Variabel Independen: Pelatihan Kerja (X1)  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Uji asumsi klasik, analisa deskriptif, analisa korelasi, uji hipotesis, analisa regresi dan koefisien determinasi	hasil penelitian menyatakan bahwa di PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif
5.	Ading Sunarto (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor	Variabel Independen: Pelatihan (X1) Kompensasi (X2)  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini adalah Pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Murni Rasa Bogor
6.	Jon Muardi,dkk (2022)	<i>The effect of discipline and training on performance of employees at the fire and rescue service in city administration</i>	Variabel independen: Discipline (X1) Training (X2)  Variabel Dependen: performance of employees (Y)	Analisis regresi sederhana dan Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap pelatihan.

		<i>of central Jakarta</i>			Selanjutnya, pelatihan berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Disiplin dan Pelatihan berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Raniasari Bimanti Esthi ,Ingritz Savhira (2019)	<i>The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa</i>	Variabel independen: <i>Training (X1)</i> <i>Competence (X2)</i> <i>Discipline Of Work (X3)</i>  Variabel Dependen: <i>Employee Performance (Y)</i>	Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian terdahulu data diolah (2022)

## 2.2. Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan atau tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan atau melaksanakan aktivitas dalam bekerja.

Rivai dalam Samsuddin (2018: 77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Mathis dan Jacson dalam Samsuddin (2018: 75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil dari seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Pencapaian hasil dapat dijadikan sebagai bentuk untuk perbandingan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dengan target yang telah diterapkan. Dan jika hasil perkerjaan seseorang yang telah

mencapai dengan target yang yang telah diterapkan perusahaan atau bahkan dapat melebihi maka dapat dikatakan karyawan tersebut berprestasi.

#### **2.2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan perlu dilatih dan dibina untuk meningkatkan kinerja guna mencapai hasil yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Tujuan penilaian kinerja pegawai salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena semakin baik nilai prestasi seorang pegawai maka akan semakin baik pula hasil dari segi kinerja.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan membuat seorang karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

#### **2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Para ahli memiliki pendapat yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2012 : 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 psikologi yang terdiri dari :
- 1) Persepsi
  - 2) *Attitude*
  - 3) *Personality*
  - 4) Pelatihan
  - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
- 1) Sumber daya
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Penghargaan
  - 4) Struktur
  - 5) *Job Design*

Sedangkan berikut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133):

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu masalah pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental serta kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu masalah lingkungan kerja (keselamatan, kesehatan kerja, fasilitas produksi, teknologi) dan masalah kesejahteraan karyawan (upah/upah, jaminan sosial, keamanan kerja)

3. Pra sarana, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dan pengelolaan hubungan industrial.

#### **2.2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam sebuah perusahaan pasti berharap untuk mempunyai karyawan yang kinerja yang bagus pada setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas produk yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan dan juga pastinya dengan mempertimbangkan keterampilan dan kemampuan pekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu tertentu. Dari perspektif koordinasi hasil output dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan atau waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Efektifitas disini dalam artian tingkat penggunaan sumber daya organisasi yaitu bisa berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku yang

dimaksimalkan, dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, tanpa adanya bantuan ataupun pengawasan dari atasannya.

#### 6. Komitmen Kerja

Tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk instansi dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan. Dalam artian diukur dari sejauhmana loyalitas dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan serta persepsi karyawan dalam menjaga ataupun membina hubungan yang baik dengan perusahaan.

### **2.2.2 Pelatihan Kerja**

#### **2.2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011:122), mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2015:284), mengatakan bahwasannya pelatihan adalah proses memberikan pembelajaran atau mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada, mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di



dunia kerja. Pelatihan diberikan untuk Karyawan baik karyawan baru atau karyawan lama.

Pelatihan menurut Gary Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada, mengenai ketrampilan dasar yang mereka dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Karyawan baru dan yang sudah ada memerlukan pelatihan, karena tuntutan pekerjaan dapat berubah karena perubahan lingkungan kerja, strategi, dll.

Dari ketiga pendapat para ahli diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu proses atau usaha-usaha yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai ketrampilan yang sesuai dengan perkerjaannya, baik karyawan yang baru maupun karyawan yang sudah ada (lama), yang bertujuan untuk membuat kinerja karyawan semakin baik dan meningkat kedepannya, sehingga memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Pelatihan**

Menurut Rivai (2014:167-168), manfaat pelatihan dapat golongan atau dikategorikan sebagai berikut:

##### **1. Manfaat untuk karyawan**

- a. Dengan adanya pelatihan dapat membantu karyawan dalam membuat suatu keputusan serta membantu dalam proses pemecahkan masalah dengan lebih efisien.

- b. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - c. Dengan adanya pelatihan juga membantu mendorong karyawan dalam mencapai pengembangan diri serta kepercayaan diri pada karyawan.
  - d. Dengan adanya pelatihan bisa memberikan informasi tentang perkembangan pengetahuan, keterampilan, kepemimpinan, komunikasi dan sikap.
  - e. Dengan adanya pelatihan dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Manfaat adanya pelatihan untuk perusahaan yaitu akan membantu pengarahan guna untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b. Bisa memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
  - c. Manfaat adanya pelatihan untuk perusahaan juga bisa memperbaiki moral SDM menjadi lebih baik lagi.
  - d. Manfaat pelatihan untuk perusahaan juga membantu karyawannya untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e. Dengan adanya pelatihan manfaat untuk perusahaan adalah Menciptakan atau terciptanya image perusahaan yang lebih baik lagi.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.

- a. Dapat membantu meningkatkan komunikasi antar grup serta individual
- b. Dapat membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c. Dapat membantu dalam proses pemberian informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
- d. Dapat membantu dalam hal meningkatkan keterampilan interpersonal
- e. Dapat membantu memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi

Menurut Mangkunegara (2017:45) tujuan dari pelatihan yaitu:

- a. Untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Untuk meningkatkan kualitas kerja.
- d. Untuk meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Untuk meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi maksimal.
- f. Untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Untuk menghindarkan keusangan (absolence).
- h. Meningkatkan perkembangan karyawan.

Sedangkan menurut widodo (2015:84), yang berpendapat bahwa dilakukannya pelatihan oleh perusahaan adalah bertujuan untuk peningkatan produktivitas, untuk peningkatan kualitas, untuk mendukung dalam perencanaan sumber daya manusia, untuk peningkatan moral anggota, untuk memberikan kompensasi tidak langsung, untuk peningkatan kesehatan dan keselamatan para

perkerja, untuk menghindari adanya keterlambatan atau kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki masing-masing perkerja, serta untuk peningkatan keahlian dan kemampuan masing-masing perkerja.

### **2.1.1.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness ( Efektivitas biaya)
2. Materi progam yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

### **2.1.1.4 Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan ini diadabtasi dari Mangkunegara (2017: 47) dan disesuaikan dengan kondisi penelitian dilapangan diantaranya adalah:

1. Waktu  
Keberkalaan penyelenggaraan pelatihan
2. Instruktur  
Kemampuan penyampaian oleh instruktur kepada peserta pelatihan

### 3. Peserta

Peserta pelatihan sesuai daftar yang ditetapkan oleh perusahaan sebelum melakukan pelatihan, perusahaan sebelumnya sudah melakukan seleksi.

### 4. Materi

Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

### 5. Metode

Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan ditekuni

### 6. Sarana

Ketersediaan sarana, prasarana dan berbagai fasilitas pendukung pelatihan

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan suatu proses atau usaha-usaha yang diberikan kepada karyawan baik yang baru maupun karyawan yang sudah ada (lama), pelatihan kerja pada karyawan baru diberikan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk karyawan lama, pelatihan sumber daya manusia digunakan sebagai dasar peningkatan ketrampilan kerjanya. Dengan diadakannya pelatihan maka akan membantu lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan menghasilkan kualitas kerja yang semakin baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah pelatihan (Mangkunerga 2012). Pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dasar dari para karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan untuk perusahaan sendiri dapat meningkatkan hasil produksinya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Jon Muardi,dkk (2022), Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

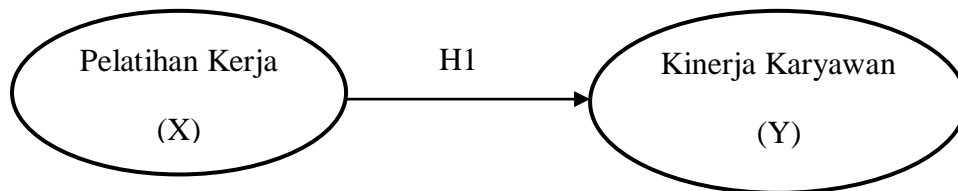
#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Berdasarkan uraian diatas yaitu mengenai latar belakang, kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan mengenai kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pasti ingin kinerja karyawan mengalami peningkatan, dan dalam peningkatan kinerja karyawan ada beberapa hal pendukung salah satunya diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas agar kinerja karyawan semakin meningkat dan baik kedepannya, maka dalam pengelolaannya diperlukan salah satunya adalah pelatihan kerja karena kinerja karyawan yang baik memerlukan sumber daya manusia yang terlatih yang digunakan sebagai bekal untuk meningkatkan kertrampilan dasar dari karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual dari dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010).

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

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)