

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pelatihan**

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan, memaksimalkan serta menggali kemampuan kerja seorang karyawan secara terencana untuk memperoleh serta meningkatkan keahlian, keterampilan dan potensi dengan waktu yang relatif singkat dengan tindakan yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

##### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Roger dan Caple dalam Priansa (2019:23) “pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Menurut Biech dalam Priansa (2019:23) menyatakan “pelatihan adalah tentang perubahan, transformasi, pembelajaran”. Menurut Chan dalam Priansa (2019:23) menyatakan, “pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap mengubah perilaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### 2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Sikula dalam Priansa (2019:24) program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Produktivitas (*Productivity*)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### 2. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetapi dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian kualitas output yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.

#### 3. Perencanaan kepegawaian (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai dalam mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

#### 4. Moral (*Morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut dapat

meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.

5. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan (*Health and Safety*)

Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki termasuk perkembangan pribadi.

8. Pencegahan kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas yang dimiliki oleh pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

### **2.1.1.3 Manfaat Pelatihan**

Dengan adanya program pelatihan tentu saja memberikan banyak manfaat untuk karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Simamora dalam Priansa (2019:26) menyatakan manfaat dari program pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pemimpin dan pegawai, maupun diantara pegawai yang ada didalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi didalam organisasi.
6. Membantu pegawai meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka didalam organisasi.

#### **2.1.1.4 Sasaran Pelatihan**

Hasil yang ingin dicapai dalam proram pelatihan hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Rivai dalam penelitian Refo Rizq Rahman (2021:13) pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa antara lain yaitu:

1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.

2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

#### **2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Setiap perusahaan berharap hasil yang terbaik dan memuaskan kepada seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan. Namun pada kenyataannya praktik pelatihan banyak yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan dilatih tetapi tetap tanpa kemauan, kemampuan, dan perilaku yang tidak berubah, hal tersebut harus kembali diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, agar hal-hal tersebut tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu karyawan.

Menurut Kasmir (2019:144-146) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

##### **1. Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan merupakan faktor utama keberhasilan pelatihan.

Perusahaan harus benar-benar menyeleksi calon peserta pelatihan.

##### **2. Instruktur atau Pelatih**

Pelatih adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pelatih kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pelatih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik

tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, maka akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya. Jadi instruktur atau pelatih harus dipilih secara dengan baik karena menentukan perilaku seorang peserta pelatihan.

### 3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan ajar yang diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta pelatihan untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

### 4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah dilakukan diluar perusahaan atau didalam perusahaan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam memilih lokasi pelatihan.

### 5. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan pelatihan seperti kenyamanan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai maka akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperoleh kurang maksimal. Oleh karena itu lingkungan pelatihan juga harus mendapatkan perhatian dari perusahaan.

## 6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil pelatihan yang diikutinya.

## 7. Faktor lainnya

Dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan. Tugas pemimpin adalah bagaimana caranya menutupi kekurangan dan kelemahan tersebut. Kesalahan sudah pasti terjadi, namun harus diminimalkan seminimal mungkin dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **2.1.1.6 Metode Pelatihan**

Setiap perusahaan harus menggunakan metode pelatihan yang sesuai agar program pelatihan berjalan baik, menghasilkan karyawan yang handal serta cepat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Priansa (2019:39) terdapat beberapa metode pelatihan kerja antara lain adalah sebagai berikut :

#### 1. Praktik Kerja Langsung (*On The Job Training*)

Sistem ini memberikan tugas kepada pemimpin langsung pegawai untuk melatih pegawainya. Oleh karena itu keberhasilan pelatihan sangat

bergantung pada pemimpin tersebut dalam memberikan pelatihan bagi pegawainya. Pelatihan mempunyai efek psikologis bagi pegawai karena pegawai dilibatkan langsung dalam pekerjaan. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, metode ini dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Formal

Pemimpin perusahaan menunjuk seorang pegawai senior untuk memberikan pelatihan. Selanjutnya, peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh pegawai senior tersebut.

b. Informal

Pemimpin perusahaan menugaskan peserta pelatihan untuk memperhatikan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai senior, kemudian ia diberikan tugas untuk langsung mempraktikanya.

Kelebihan metode ini adalah peserta pelatihan mampu terlibat secara langsung dalam pekerjaan operasional sehari-hari, sedangkan kekurangannya adalah kegiatan tersebut seringkali tidak teratur (tidak sistematis) dan kurang efektif, terutama jika pegawai yang memberikan pelatihan kurang berpengalaman.

2. *Vestibule*

*Vestibule* merupakan pelatihan yang pelatihnya bukan pemimpin langsung atau pegawai senior yang ada di perusahaan, melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*) salah satu bentuk *vestibule* adalah simulasi. Simulasi merupakan peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan

dalam keadaan sebenarnya. Dengan demikian, apabila kembali ketempat kerjanya, peserta pelatihan akan mampu melaksanakan pekerjaan yang telah disimulasikan tersebut.

### 3. Apprenticeship

Sistem magang dipergunakan untuk berbagai pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi. Program magang bisa mengkombinasikan antara on the job training dengan pengalaman sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4. Kursus keahlian (*specialist course*)

Merupakan bentuk pelatihan pegawai yang lebih mirip Pendidikan. Misalnya kursus Bahasa Inggris, akuntansi, manajemen, kepemimpinan. Berbagai kursus tersebut biasanya dibuat dalam bentuk program pembelajaran, yaitu peserta pelatihan dapat belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

#### **2.1.1.7 Syarat-syarat Pelatihan**

Untuk mendapatkan hasil yang baik dari kegiatan pelatihan, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Dalam kegiatan pelatihan terdapat persyaratan yang harus dipenuhi agar hasil yang dicapai memuaskan. Menurut Hasibuan dalam penelitian Refo Rizq Rahman (2021:18) pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

1. *Teaching Skills*, seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk Mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

2. *Communication Skills*, seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.
3. *Personality Authority*, seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.
4. *Social Skills*, seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.
5. *Technical Competent*, seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.
6. Stabilitas Emosi Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebabakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

#### **2.1.1.8 Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan dikatakan sukses dan efektif dalam membentuk pandangan serta cara berfikir karyawan agar sesuai dengan visi ataupun misi perusahaan. Menurut Dessler (2015:284) pelatihan dibagi menjadi lima indikator yaitu sebagai berikut:

##### **1. Instruktur**

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

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

## 2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai

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

## 3 Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.

## 4 Materi

Pelatihan merupakan pemberian materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan.
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.

## 5 Tujuan Pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang harus ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana dan penetapan sasaran yang telah dibuat.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah adanya isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur.

### **2.1.2 Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan seluruh kesanggupan dan potensi yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

#### **2.1.2.1 Pengertian Kemampuan kerja**

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015:35) “kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017:93) menyatakan bahwa “kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah seluruh potensi serta kapasitas yang ada didalam seorang idividu untuk melaksanakan berberbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta dengan hasil yang maksimal.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Terdapat beberapa jenis kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mendukung dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2015:35-37) mengklasifikasikan kemampuan individu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental, berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah.
- 2) Kemampuan fisik, yaitu kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, dan kekuatan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Handoko dalam penelitian Nul Hakim (2018:9) faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Pendidikan**

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat, atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

#### **2. Faktor Pelatihan**

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **3. Faktor Pengalaman Kerja**

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup Pendidikan, pelatihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

#### **2.1.2.4 Penilaian Kemampuan Kerja**

Penilaian kemampuan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena untuk dapat melihat sejauh mana kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses evaluasi perusahaan terhadap karyawannya untuk dapat melihat sejauh mana kelebihan serta kekurangan seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Panggabean dalam Kadir & Efrianti (2018: 88) mengemukakan bahwa proses penilaian kemampuan kerja terdapat beberapa tahapan yang meliputi:

##### **1. Identifikasi**

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

##### **2. Observasi**

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat.

##### **3. Pengukuran**

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

#### 4. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pemimpin dengan hasil kerja karyawan.

Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kemampuan ini ditunjuk untuk memahami prestasi kerja seseorang. Dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

##### **2.1.2.5 Indikator Kemampuan Kerja**

Indikator kemampuan kerja untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Menurut Robbins (2015:58) indikator kemampuan kerja antara lain:

##### 1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

##### 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Misalnya pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan, atau bakat-bakat serupa.

Dari beberapa indikator tersebut, perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang para karyawannya, apabila kemampuan kerja karyawannya semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan pun akan meningkat juga.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus mencari cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dalam hal ini sangat penting karena kinerja karyawan menunjukkan semangat, niat kesungguhan dalam bekerja sehingga seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan hasil yang baik.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seorang individu berdasarkan waktu tertentu sesuai dengan standar ketetapan yang telah dibuat oleh perusahaan. Suatu perusahaan harus mencari solusi Untuk dapat memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan dengan baik untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja atau performa karyawan berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan tersebut bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Sehingga menurut Stolovitch dan Keeps dalam Sinambela

(2016: 481) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Adapun menurut Hariandja (2015:8) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan tanggungjawab yang diberikan dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan standar kerja suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hariandja (2015:10) adalah sebagai berikut :

##### **1) Kompetensi Individu**

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seorang individu dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja.

##### **2) Pelatihan Kerja**

Sebuah proses mengerjakan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.

##### **3) Motivasi Kerja**

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### 4) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud untuk menjelaskan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

#### 5) Kemampuan Kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

#### 6) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat bergantung pada kemampuan para manajerial dan pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan yang aman dan harmonis.

### **2.1.3.3 Jenis-jenis penilaian kinerja**

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Hasibuan (2015:260) “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja” adalah sebagai berikut :

#### 1. Atasan Langsung

Hampir 96% evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung ke pegawai karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja pegawainya.

## 2. Rekan Sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan tindakan, interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

## 3. Evaluasi Diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para pegawai mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja pegawai dan atasan pegawai.

## 4. Bawahan Langsung

Penilaian kinerja oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak langsung dengan yang dinilai.

## 5. Pendekatan Menyeluruh

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan didalam organisasi yang memperkenalkan tim.

### **2.1.3.4 Komponen Penilaian Kinerja**

Setiap perusahaan memiliki standarisasi tertentu dalam setiap pekerjaannya sebagai dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut Kasmir (2019:204-207) terdapat beberapa komponen penilaian kinerja antara lain :

### 1. Absensi

Absensi merupakan bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan, atau bulanan tergantung kebijakan perusahaan. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai dengan aturan dan standar perusahaan yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk.

### 2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan perbuatan dan komunikasinya. Jika karyawan memenuhi suatu standar kejujuran tertentu maka akan mendapatkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya jika nilai kejujurannya kurang baik maka akan mempengaruhi kinerjanya menjadi kurang baik.

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja karyawan. Pengertian Tanggung jawab adalah tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab dapat berupa kerugian secara langsung seperti materil (dihitung berdasarkan satuan rupiah) maupun non materil dapat berupa keterlambatan, kesalahan, atau merusak citra perusahaan. Sedangkan kerugian tidak langsung adalah akibat dari pekerjaan yang buruk dan berakibat kebagian atau departemen lain.

#### 4. Kemampuan (Hasil Kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi yang tidak mampu akan dinilai jelek.

#### 5. Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan akan mempengaruhi kinerja individu atau kinerja organisasi. Jika kerja sama berjalan dengan baik, maka kinerjanya akan baik. Sebaliknya jika kerja sama antar karyawan tidak berjalan dengan baik, maka kinerjanya akan kurang baik.

#### 6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Karyawan akan dinilai dari seberapa banyak melanggar aturan yang telah dibuat. Makin banyak peraturan atau kebijakan yang dilanggar, maka akan mempengaruhi kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak pernah melanggar atau melawan terhadap aturan kebijakan atau perintah maka dianggap nilai kepatuhannya baik.

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja karyawan**

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Hariandja (2015:19), “kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan kemudian dibuat ringkasannya.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
1.	Miranda Diah Ratnasari 2018	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)	Pelatihan,berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Pelatihan dan kemampuan kerja	Pendidikan	repository.ub.ac.id

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
2.	Abdul kadir Dan Kumala Efrianti 2018	Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya	Kemampuan dan kepuasan berpengaru secara signiikan dan positif teradap kinerja pegawai	Kemampuan dan kinerja karyawan	Kepuasan kerja	Jurnal Riset Inspirasi Manajemen repository.sti mi-bjm.ac.id
3.	Ketut Muliharta 2015	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina pada tahun 2014	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kemampuan dan kinerja karyawan	Motivasi kerja	Jurnal Pendidikan ..., 2016 - ejournal.undi ksha.ac.id
4.	Intan Dwi Anjani 2020	Pengaruh Kemampuan kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Pemalang	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Pemalang	Kemampuan dan kinerja karyawan	Motivasi dan semangat kerja	Universitas Pancasakti Tegal
5.	Rahmadani 2020	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Hasamitra Kantor Pusat Makasar	Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kemampuan dan kinerja karyawan	Motivasi kerja	eprints.unm. ac.id
6.	Muhammad Feryyal Ramadhan 2018	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Taman Rekreasi Sengkaling	Kemampuan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Kemampuan dan kinerja karyawan	Motivasi kerja disiplin kerja dan pengembang an karir	repository.ub .ac.id

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
7.	Apip supriatna Dan Mamun Sutisna 2016	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)	Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi	Pelatihan dan kinerja karyawan	Kemampuan kerja	Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 2016 - scholar.archi ve.org
8.	Franco Bryan et al 2015	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hajrat Abadi Manado	Disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Pelatihan, Kemampuan dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Ejournal.unsr at.ac.id
9.	Slamet Widodo Dan Effed Dart Hadi 2017	Analisis Kemampuan Kerja Sebagai Value Dari Pendidikan Dan Pelatihan ( Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu)	menunjukkan bahwa meningkatnya kemampuan kerja secara positif dan signifikan karena adanya pendidikan dan pelatihan.	Pelatihan dan Kemampuan Kerja	Pendidikan	Ejournal.uni b.ac.id
10.	Setianingsih et al 2019	Peningatan Kemampuan Bersaing di Dunia Kerja dengan Pelatihan Software Zahir Accounting	Meningkatnya kemampuan individu dan pemahaman terhadap penggunaan Software Zahir Accounting akan meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk bersaing di Dunia kerja.	Kemampuan dan Pelatihan		Openjournal. unpam.ac.id

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pramuniaga UD PUTRA Ts Majalengka. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan dan tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas Sumber daya Manusia (SDM) nya dengan melakukan pelatihan sebagai fasilitas perusahaan terhadap karyawannya sebelum diterima menjadi karyawan tetap. Manajemen perusahaan dalam melaukan kegiatan atau pekerjaan tertentu harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar hasil dari suatu pekerjaan menjadi maksimal. Hal ini perlu ditunjang oleh adanya pelatihan yang dapat meningkatkan potensi, kemampuan, pengetahuan, kinerja serta sikap dan tanggungjawab terhadap pekerjaan dalam mendukung laju perkembangan perusahaan sehingga setiap karyawan yang ada mampu mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan tersebut. Menurut Roger dan Caple dalam Priansa (2019:23) “pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman

belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Menurut Dessler (2015:284) Indikator pelatihan adalah Instruktur (kualifikasi atau kompetensi yang memadai, memotivasi peserta), peserta pelatihan (semangat mengikuti pelatihan, keinginan untuk memperhatikan), metode (kesesuaian metode dengan jenis pelatihan, kesesuaian metode dengan materi pelatihan), materi (menambah kemampuan, kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan), tujuan pelatihan (keterampilan peserta pelatihan, pemahaman etika kerja peserta pelatihan).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Apip Supriatna dan Mamun Sutisna (2016) tentang Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PDAM Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. karena kinerja karyawan yang baik tercipta salah satunya ditunjang dengan pelatihan yang baik dan benar.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Miranda Diah Ratnasari (2018) pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan (studi pada karyawan PT Petrokimia Gresik) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Hal ini, menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini berguna untuk masa yang akan datang.

Pelatihan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan. Sedangkan pelatihan yang kurang baik dan kurang berkualitas kurang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan kerja karyawannya.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017:93) menyatakan bahwa “kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas”.kemampuan adalah kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Robbins (2015:58) indikator kemampuan kerja adalah kemampuan intelektual (Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah), Kemampuan Fisik (kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Intan Dwi Anjani (2020) tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Bank BPR Pemalang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini kemampuan kerja sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Setianingsih et al., (2019) tentang Peningkatan Kemampuan Bersaing di Dunia Kerja Dengan Pelatihan Software Zahir Accounting menunjukkan bahwa meningkatnya kemampuan

individu dan pemahaman terhadap penggunaan Software Zahir Accounting akan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk bersaing diDunia kerja karena adanya pelatihan Software Zahir Accounting.

Kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan serta kemampuan kerja dapat meningkat dengan adanya pelatihan. Sedangkan kemampuan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan serta kemampuan kerja tidak akan meningkat jika tidak adanya program pelatihan.

Menurut Hariandja (2015:8) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hariandja (2015:19) mengemukakan indikator kinerja diantaranya sebagai berikut : Kualitas (berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja, dan ketelitian kerja, atau tingkat kesalahan yang dilakukan). Kuantitas (berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai) Ketepatan waktu dari hasil (sesuai dengan waktu yang direncanakan).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hirzi tentang Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Langkat (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan berinvestasi dalam pelatihan yang efektif dan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk keuntungan jangka pendek dan jangka Panjang dapat memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan

permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri, menyelesaikan tugasnya dengan baik dan pada akhirnya akan meningkatnya kinerja karyawan.

Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, perubahan sikap dan tingkah laku. Dengan dilakukannya pelatihan yang baik dan berkualitas serta dipahami oleh karyawan maka akan meningkatkan kemampuan, keterampilan, semangat dan gairah dalam bekerja sehingga akan membuat terlaksananya pekerjaan yang lebih optimal serta diharapkan akan terciptanya peningkatan kinerja karyawan yang mampu mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik.

Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat diketahui bahwa pelatihan dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu, "**Terdapat Pengaruh Pelatihan dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**".