

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan umumnya dilakukan oleh seorang *trainer* yang terdapat didalam sebuah perusahaan. *Trainer* adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam melakukan pelatihan, seorang *trainer* harus bisa menyampaikan materi pelatihan dengan jelas agar mudah dipahami oleh karyawan.

Menurut (Hartono & Siagian, 2020: 223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga.

Menurut (Ilmiah et al., 2021: 157) pelatihan adalah kegiatan mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap supaya karyawan semakin terampil, bertanggung jawab, dan semakin baik kedepannya agar sesuai dengan standar disetiap perusahaan.

Menurut (Subroto, 2018: 20) pelatihan (*training*) merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Kahpi et al., 2019: 109) yang dimaksud dengan pelatihan yaitu “proses yang dilakukan secara sistematis guna mengubah sikap karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pelatihan ini berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan”.

Menurut (Meidita, 2019: 229) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan teori pengertian pelatihan dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan, meningkatkan kemampuan, pengetahuan, tingkah laku, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang akan dilakukan, agar kedepannya karyawan akan semakin ahli dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Hendra, 2020: 4) ada beberapa faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi pelatihan, sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai

Setiap karyawan memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda, ada cepat dalam memahami materi dan ada yang tidak. Disini pelatihan dalam membentuk karakter tiap-tiap individu sangat diperlukan agar perusahaan bisa memahami perbedaan setiap karyawan.

2. Hubungan dengan jabatan analisis

Membentuk hubungan dengan sesama karyawan sangat diperlukan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis, termasuk juga membentuk hubungan yang baik dengan seorang jabatan analisis didalam perusahaan agar semua proses pelatihan bisa berjalan dengan lancar.

3. Motivasi

Motivasi juga memiliki peran yang penting dalam proses pelatihan, karena adanya motivasi dapat membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi dalam melakukan proses pelatihan.

4. Partisipasi aktif

Keaktifan setiap karyawan selalu dinilai oleh perusahaan. Perusahaan akan terus menilai karyawan mana yang lebih aktif dalam proses pelatihan, keaktifan ini juga bisa membuat perusahaan lebih mengenal dengan karyawan.

5. Seleksi peserta penataran

Setiap proses pelatihan akan selalu ada seleksi untuk menilai karyawan mana yang lebih layak untuk dinyatakan lulus pelatihan. Perusahaan akan menilai peserta dari karyawan yang berada dalam proses pelatihan, perusahaan cenderung akan menyatakan lulus seleksi terhadap peserta yang aktif.

6. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang dilakukan setiap perusahaan umumnya sama, namun beberapa perusahaan hanya akan melakukan pelatihan dengan menyesuaikan bagian pekerjaan yang ada didalam perusahaan.

7. Pengembangan

Karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan tentu memiliki kemampuan yang berbeda, bisa dikatakan memiliki kemampuan yang semakin berkembang. Perkembangan kemampuan dari setiap karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Safitri, 2019: 242) ada beberapa tujuan dari pelatihan, sebagai berikut:

1. Bisa memperbaiki kinerja setiap karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki.
2. Memperbarui keahlian setiap karyawan agar sejalan dengan perkembangan teknologi.
3. Bisa mengurangi waktu pembelajaran yang diberikan untuk karyawan baru agar lebih ahli dalam melakukan pekerjaan.
4. Bisa membantu perusahaan dalam memecahkan masalah operasional.
5. Membantu karyawan untuk mendapatkan promosi.
6. Memberikan orientasi bagi karyawan baru tentang perusahaan.
7. Memberikan perkembangan pertumbuhan kepada karyawan secara peribadi.

Menurut (Safitri, 2019: 242) ada beberapa manfaat yang diberikan dari adanya pelatihan, sebagai berikut:

1. Membantu dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas perusahaan.
2. Bisa mengurangi waktu pembelajaran yang dibutuhkan karyawan guna mencapai standar kinerja.
3. Bisa membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan.
4. Bisa untuk memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Membantu dalam mengurangi frekuensi dan biaya dalam kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi yang dimiliki.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Menurut (Ilmiah, Sumber, Manusia, Pelatihan, et al., 2021: 114) ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan, sebagai berikut:

1. Instruktur

Seseorang yang akan menyampaikan materi dalam pelatihan harus memiliki kemampuan yang baik. Kualitas dan kemampuan yang dimiliki seorang pelatih nantinya akan berguna bagi karyawan yang mengikuti proses pelatihan, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh seorang pelatih hendaknya harus sesuai dengan bidangnya dan benar-benar layak untuk menjadi seorang pelatih.

2. Peserta

Setiap peserta yang mengikuti proses pelatihan harus memiliki persyaratan yang diberikan oleh perusahaan, dan selama proses pelatihan berlangsung setiap peserta diminta untuk memiliki semangat dan berpartisipasi secara aktif.

3. Materi

Setiap pelatihan yang diberikan kepada seluruh peserta memiliki materi yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Materi dari pelatihan ini menuntut seluruh peserta agar bisa menambah kemampuan dan bisa menerapkan kedalam pekerjaannya.

4. Metode

Memberikan arahan tentang metode yang dilakukan dalam pelatihan akan membantu peserta lebih memahaminya, dan seorang pelatih tentu akan memahami kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Dengan adanya pelatihan ini para peserta atau karyawan diharapkan memiliki hasil pelatihan seperti meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku sikap karyawan.

2.1.2 Penempatan

2.1.2.1 Pengertian Penempatan

Penempatan merupakan proses yang dilakukan oleh perusahaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu, perusahaan bisa menempatkan karyawan dengan menilai pada hasil pelatihan yang sudah diberikan dan perusahaan bisa menilai dari kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Martin, 2017: 72) penempatan adalah pengutusan kembali kepada seorang karyawan terhadap pekerjaan yang baru. Pengutusan karyawan ini biasanya dibuat oleh seorang manajer. Manajer bisa mengutus kembali karyawan karena tertarik terhadap kinerja kerjanya yang bagus.

Menurut (Pt et al., 2017: 2213) penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan berbagai syarat pekerjaan, sekaligus memberikan sebuah tugas dan pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilakukan.

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) penempatan merupakan proses menempatkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimilikinya.

Menurut (Amelia, Afriyana; Poetra, n.d., 2020: 210) penempatan merupakan proses yang dilakukan dalam tujuan mengisi posisi yang disesuaikan dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian karyawan yang dimilikinya.

Menurut (Pada et al., 2019: 2) penempatan merupakan proses meletakkan karyawan pada posisi tertentu. Hal ini berlaku bagi karyawan baru, bagi karyawan

lama yang sudah mempunyai jabatan atau pekerjaan maka diharuskan mempertahankan jabatannya atau mencocokkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

Berdasarkan teori pengertian penempatan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan proses menempatkan atau mencocokkan karyawan pada posisi tertentu sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan ini bisa juga merupakan proses memindahkan karyawan dengan mencocokkan kemampuan dan pekerjaannya agar hal tersebut seimbang dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan, sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan

Melakukan penempatan karyawan tentu akan disesuaikan dengan keadaan yang terjadi didalam perusahaan. Perusahaan akan berusaha menempatkan karyawan diposisi terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan diharapkan bisa membuat perusahaan berkembang lebih pesat.

2. Reorganisasi

Proses reorganisasi ini bisa terjadi saat perusahaan atau organisasi ingin menyusun ulang struktur jabatan yang ada didalam perusahaan tersebut, dan

bisa juga dilakukan saat adanya departemen baru yang membutuhkan beberapa karyawan untuk ditempatkan disana.

3. Kecenderungan ekonomi umum

Perkembangan ekonomi yang terjadi diwilayah suatu perusahaan juga mempengaruhi perusahaan dalam menempatkan atau mengalokasikan karyawan, perusahaan akan menempatkan karyawan dengan menyesuaikan kemampuan dan segi ekonomi yang mendukung didalam perusahaan.

4. Atrisi

Proses ini terjadi karena perusahaan ingin mengurangi beberapa karyawan dengan dilakukannya pengunduran diri dan pensiun.

2.1.2.3 Prinsip Dalam Penempatan

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019: 20) ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam proses penempatan, sebagai berikut:

1. Prinsip kemanusiaan.

Prinsip ini merupakan prinsip yang membuat manusia ingin diperlakukan layaknya manusia yang memiliki harga diri dan hak yang sama.

2. Prinsip demokrasi.

Prinsip yang menunjukkan sesama karyawan harus mempunyai sikap saling menghargai dan menghormati.

3. Prinsip *the right man on the right place*.

Prinsip yang harus menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Prinsip *equal pay for equal work*.

Prinsip yang memberikan jasa kepada karyawan atas prestasinya selama bekerja, seperti gaji yang dilakukan setara dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Prinsip kesatuan arah.

Prinsip yang mengharuskan kepada setiap karyawan yang bekerja harus mempunyai arah yang sama.

6. Prinsip kesatuan tujuan.

Prinsip yang mengharuskan kepada karyawan untuk memiliki tujuan yang sama.

7. Prinsip kesatuan komando.

Prinsip yang mengharuskan karyawan yang bekerja selalu patuh pada atasan, terutama atasan yang berwenang untuk mengontrol pekerjaannya.

8. Prinsip efisiensi dan produktifitas.

Prinsip yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan bersama didalam perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Penempatan

Menurut (Martin, 2017: 76) ada beberapa indikator yang bisa membuat penempatan sesuai dengan yang diharapkan, sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan.
2. Pengalaman kerja.
3. Kesehatan fisik dan mental.
4. Kemampuan.
5. Umur.
6. Jenis kelamin.
7. Minat dan hobi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil upaya kerja karyawan yang sudah diberi pelatihan dan ditempatkan pada posisi tertentu, kemudian perusahaan bisa menilai karyawan dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, tanggung jawab, dan kerjasama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut (Martin, 2017: 73) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Hendra, 2020: 3) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seseorang, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan tugasnya, dan perannya dalam motivasi pekerja.

Menurut (Hermawati et al., 2021: 321) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut (Ferry, 2018: 28) kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Subroto, 2018: 23) kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam mengelola manajemen sumber daya manusia, jadi kinerja karyawan harus bisa ditingkatkan agar bisa mencapai tujuan dari perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan teori pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan terhadap kemampuan dan keterampilan yang sudah dilakukan atas pekerjaannya yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Subroto, 2018: 23) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan

Dalam karakteristik karyawan ini ada beberapa aspek yang ada yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan perilaku karyawan.

2. Input

Dalam input ini mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan.

3. Output

Dalam output ini mengacu pada standar kinerja karyawan yang dilakukan.

4. Konsekuensi

Dalam konsekuensi ini merupakan insentif atau bonus yang diterima karyawan karena kinerjanya yang bagus.

5. Umpan balik

Dalam umpan balik ini merupakan suatu respon atau informasi yang diterima karyawan selama mereka bekerja diperusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Pamulang & Selatan, 2021: 224) ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sangat berguna untuk menyusun skripsi, didalam penelitian terdahulu terdapat beberapa jurnal penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini:

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Siagian, 2020: 220) pada jurnal dosen Univesritas Putera Batam dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam, ISSN : 2356-3966. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan pelatihan, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan teknik yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner dengan total sampel yang berjumlah 105 pegawai. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2021: 319) pada jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia dalam DOAJ, dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten, ISSN : 2598-9502. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan motivasi, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan teknik sampel jenuh dengan total 98 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ilmiah, Sumber, Manusia, Pelatihan, et al., 2021: 112) pada jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia dalam DOAJ, dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport), ISSN : 2598-9502. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan kreativitas pemecahan masalah sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan kreativitas pemecahan masalah berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2019: 240) pada jurnal dimensi manajemen dalam *Google Scholar* dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batam, ISSN : 2085-9996. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus yang melakukan sampel kepada seluruh populasi yang ada, dalam penelitian ini dilakukan dengan total 30 karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif secara simultan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018: 46) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam *Google Scholar* dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, ISSN 2623-2634.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dimana variabel diukur dengan skala likert, total populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pt et al., 2017: 2211) pada jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi dalam *Google Scholar* dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgoto Kantor Cabang Utama Manado, ISSN : 2303-1174. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu penempatan kerja dan pengalaman kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan total sampel 53 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan & Bahri, 2019: 16) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode eksploratif dimana variabel diukur dengan skala likert, total populasi sebanyak 145 orang tetapi untuk penelitian hanya digunakan sampel sebanyak 107 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan

penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019: 129) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan total sampel sebanyak 48 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019: 226) pada jurnal ilmiah magister manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan kompetensi, serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja dan motivasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan total sampel sebanyak 101 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan pelatihan dan kompetensi berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Humaira et al., 2020: 283) pada jurnal ilmu manajemen dalam SINTA dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ISSN : 2623-2634. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan total sampel 60 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperlukan untuk mengidentifikasi permasalahan, tinjauan pustaka, dan menguji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan harus memberikan pelatihan khusus kepada seluruh karyawan sebelum karyawan terjun langsung untuk melakukan pekerjaan, tujuannya agar semua kegiatan produksi didalam perusahaan berjalan dengan lancar dan karyawan tidak melakukan kesalahan. Pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pelatihan yang dilakukan secara benar akan berdampak pada kinerja karyawan, dan sebaliknya jika pelatihan yang dilakukan kurang benar maka akan berdampak penurunan kinerja karyawan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Hendra, 2020: 8) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

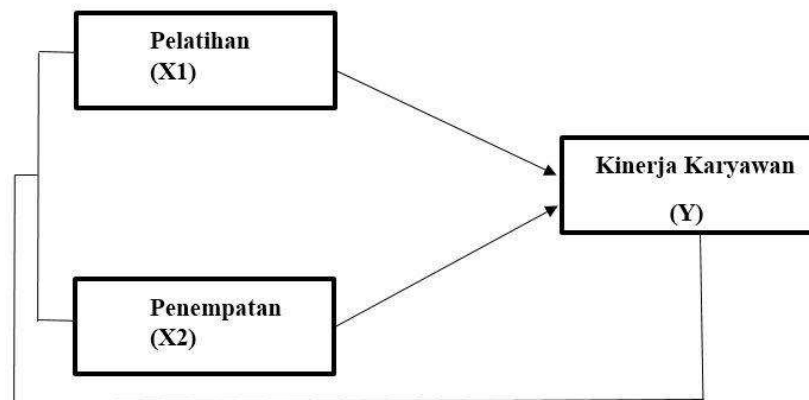
2.3.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktifitas suatu perusahaan, penempatan karyawan yang cocok sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan harus bijak dalam menentukan karyawan untuk ditempatkan diposisi tertentu, karena menempatkan karyawan sekaligus memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Pernyataan ini didukung oleh (Pt et al., 2017: 2219) yang menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan penempatan memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pelatihan yang dilakukan dengan benar akan membantu karyawan meningkatkan kemampuan, penempatan karyawan yang cocok sesuai dengan kemampuan yang dimiliki akan membuat produksi dalam suatu perusahaan berjalan dengan lancar, dengan adanya pelatihan dan penempatan yang benar akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran yang menunjukkan pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan dan penempatan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis

Menurut (Martin, 2017: 74) hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara tentang hubungan dua variabel atau lebih yang berbentuk kalimat pernyataan, menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya secara umum dan khusus. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti bisa merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
- H2 : Penempatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.
- H3 : Pelatihan dan Penempatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vasan Mandiri Indonesia.