

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran jangka pendek dengan mengikuti prosedur-prosedur yang otomatis dan tersistematis serta terorganisi, supaya mampu membuat seseorang dapat mengerti dan mengetahui teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu

Menurut (Aprilia, Wardhana & Albertus, 2021: 1) bahwa pelatihan adalah suatu aktivitas yang menekankan dan memberikan pembelajaran ataupun memberikan suatu ketrampilan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Menurut (Rozalana dan Dewi, 2016: 108) bahwa pelatihan adalah sebuah kegiatan yang diadakanguna untuk peningkatan, pengalaman, keahlian, ketrampilan dan untuk menamabah pengetahuan tentang pelatihan tersebut tentunya pelatihan itu berhubungan dengan perkerjaan dalam perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan prestasi-prestasi kerja karyawan, agar prestasi tersebut tidak luntur dan dapat dipertahankan seorang karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Thumena, 2017: 31). Pelatihan atau training diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan itu sengaja diberikan kepada karyawan dengan kata lain perusahaan menyediakan pelatihan-pelatihan yang membantu kinerja karyawan guna memajukan system setiap masing-masing kinerja karyawannya.

Menurut (Budi Santoso, 2021 :1) pelatihan adalah suatu proses pemberian materi pembelajaran yang lebih menekankan praktek daripada memberika teori. Pembelajaran ini dilakukan supaya setiap karyawan lebih memahami sesuatu

dengan cara mempraktekkannya dari pada hanya mendengar saja, karena setiap manusia lebih cenderung paham karena melakukan langsung daripada hanya mendengar.

Menurut (Dr.Benny Pibadi, 2016: 2) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggali pengetahuan, kreatifitas kerja, kemampuan berpikir dan menngkap proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Hartono&Mauli, 2020: 223)pelatihan ialah suatu cara untuk mempertajam pengetahuan deengan cara memberikan suatu pembelajaran yang membangun kreativitas karyawan dengan tidak melupakan tata cara etika dalam pemberian pembelajaran supaya setiap karyawan mampu mempertanggung jawabkan dan melaksanakan kewajibanya seefektif mungkin untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut (Hasrudy Tanjung, 2018: 47) bahwa pelatihan ialah proses memberikan pengetahuan dan keahlian pada bidang tertentu agar karyawan lebih ahli dalam melakukan pekerjaan sesuai bidang masing-masing karyawan.

Menurut (Ferry Pratama&WismarEin, 2018: 27) bahwa pelatihan didefenisikan secara singkat yaitu suatu proses pembelajaran yang dilakukan secara teratur guna mengubah kebiasaan-kebiasan buruk karyawan menjadi karyawan yang efektif guna untuk membantu perusahaan mencapai target yang ditentukan.

Menurut (Julianry,syarief & Affandi, 2017: 238) pelatihan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempunyai kelanjutan dan bukan hanya sekali

atau dua kali saja guna untuk memberikan hasil yang memuaskan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan diatas menurut para ahlinya maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan itu merupakan sebuah proses pemberian pembelajaran dan pemahaman kepada karyawan agar karyawan dapat lebih memahami bidang yang dilatihnya guna memberikan performa terbaik kepada perusahaan serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang berarti pelatihan diberikan perusahaan bukanlah Cuma-Cuma agar terlaksananya pelatihan pada setiap organisasi perusahaan akan tetapi perusahaan menginginkan hasil dari pelatihan yang telah diberikan contohnya seperti memperbaiki kinerja serta pengetahuan & meningkatnya ketrampilan karyawan dan kemampuan karyawan secara efektif.

2.1.1.2 Prinsip-Prinsip Pelatihan & Proses Pelatihan yang Strategis

Menurut (Budi Nugroho, 2019: 21-26) bahwa pelatihan yang kerap kali dikenal dan diketahui kalangan banyak adalah upaya peningkatan ketrampilan dan pengetahuan, akan tetapi makna dalam jangka panjangnya bahwa pelatihan itu sebenarnya adalah untuk peningkatan karir, karyawan mampu mengetahui segala sesuatu dalam bidang masing-masing karena adanya pelatihan yang di ikuti. Pelatihan itu tentunya berguna untuk memberikan setiap pemahaman yang akan di praktekkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dewasa ini pelatihan yang dikuasai tentunya lebih membuat karyawan lebih cakap dan efektif dalam melakukan setiap pekerjaan dalam bidang masing-masing karena dapat dimengerti

bahwa setiap jenjang karir tentunya membutuhkan keahlian dan ketrampilan sesuai bidangnya.

Segala sesuatunya tentulah punya prinsip dalam melakukan sesuatu. Begitu juga dengan pelatihan bahwa dalam konteks ini menjelaskan prinsip-prinsip yang diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan (Rozalena & Dewi, 2017: 141) yaitu :

1. Partisipasi yang kondusif & baik

Setiap peserta yakni karyawan haruslah memberikan partisipasi yang baik dalam melakukan pelatihan yang diberikan. Tercerminya bahwa pelatihan yang diberikan diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Dalam konteks ini haruslah terjalin komunikasi yang baik antar pihak yang bersangkutan, berinteraksi secara resiprokal dan ikut melakukan setiap kegiatan yang diarahakan.

Apabila tidak adanya partisipasi dari karyawan dengan istilah lain ikut mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan tetapi tanpa “Nyawa” atau dengan istilah lain karyawan tidak menerima setiap pelatihan yang diberikan karena karyawan tidak menginginkannya. Apabila itu terjadi maka proses pelatihan yang diberikan pastilah sangat membosankan. tapi apabila pelatihan diterima karyawan dengan baik maka proses pemberin pelatihan akanlah menjadi sangat menyenangkan dan mudah mendapatkan ilmu yang diberikan sehingga karyawan dapat mengerti dan memahami segala sesuatu yang diberikan saat pelatihn diadakan.

2. Repetisi

Arti kata dari repetisi dalam konteks ini adalah pengulangan materi-materi pelatihan yang telah diberikan. Dalam hal ini seseorang yang telah dilatih dapat mempraktekkan bahkan mengulangnya berkali-kali agar dapat terlihat bahwa setelah selesainya pelatihan mereka lebih terampil, lebih mahir dalam pelatihan yang dibidangnya. Atau dalam arti lain bahwa repetisi merupakan penegasan tentang pelatihan yang telah diberikan.

3. Relevansi

Kata relevansi kerap sekali dikaitkan dengan kata “Berhubungan”.relevansi dalam konteks ini adalah berbicara tentang hubungan antara organisasi dan materi tentang pelatihan yang diberikan. Sebuah pelatihan akan diberikan pada bidang masing-masing. Jikalau salah memberikan pelatihan kepada yang tidak bidangnya maka sia-sialah pelatihan yang diberikan. Begitupula sebaliknya jikalau pelatihan tepat sasaran pada bidang yang dilatih, maka berhasilah tujuan pelatihan yang disalurkan terhadap karyawan perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan

Menurut (Nurul Ichsan, 2018: 71) bahwa pelatihan itu sangat berpengaruh dan bermanfaat secara signifikan terhadap kemampuan setiap karyawan & seta dapat menumbuhkan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang akan dilakukan karyawan. Hal itu dapat membuat percaya dirian karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat membuat karyawan lebih maju dalam memberikan segala kemampuannya dengan rasa percaya diri dalam bidang yang telah dikuasainya. Manfaat pelatihan bukan hanya saja dirasakan karyawan saja, selain mempunyai *skill* dan tingkat kemampuan yang baik untuk karyawan tentu manfaat

yang nyata akan menguntungkan perusahaan. Hasil pelatihan yang baik akan berdampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan mempunyai aset SDM yang terlatih dan terampil dan merasakan hasil dari pelatihan yang diberikan.

Menurut (Hasrudy Tanjung, 2018: 47) bahwa arti dan manfaat penting dari pada pelatihan di tafsirkan sebagai upaya peningkatan yang dilakukan atasan terhadap bawahan agar terciptanya prestasi, kemampuan atau *skill* & peningkatan kemampuan yang memuaskan suatu organisasi, perusahaan maupun instansi yang menaunginya.

Menurut (Setyowati Subroto, 2018: 19) bahwa manfaat tidak langsung diadakan pelatihan adalah upaya membantu karyawan dalam mempertanggung jawabinya pekerjaan yang dibidangnya. Menambah wawasan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja yang afektif dan efisien. Ketika seseorang telah terampil terhadap pekerjaan yang dibidangi maka dapat dikatakan kelancaran produktivitas tidak diragukan lagi.

Dari pernyataan-pernyataan para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat pelatihan dapat diperuntukkan kepada dua pihak yaitu karyawan dan perusahaan.

Manfaat Untuk karyawan:

1. menambah wawasan, *skill* & tingkat kepercayaan diri terhadap sesuatu bidang.
2. sebagai upaya pertanggung jawaban akan pekerjaan.
3. membantu meningkatkan kepuasan kerja
4. menciptakan prestasi kerja.
5. mempercepat setiap pekerjaan dengan mudah.

Manfaat untuk perusahaan:

1. memiliki SDM yang terampil dan berwawasan tinggi.
2. meningkatnya produktivitas.
3. meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

2.1.1.4 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut (Ali Chaerudin, 2019: 19-31) bahwa analisis kebutuhan pelatihan mencakup beberapa hal sebagai berikut yakni:

1. analisis strategis organisasi

Dalam melakukan pelatihan kebutuhan pelatihan dapat di diagnosis melalui analisis organisasi secara keseluruhan. Bahwa strategi organisasi dapat diidentifikasi dari perilaku, pengetahuan dan kemampuan bahkan ketrampilan yang dibutuhkan setiap organisasi. Kelemahan organisasi pada dewasa ini harus diperhatikan guna menyalurkan pelatihan-pelatihan yang akan diberikan. Dalam menganalisis kelemahan organisasi tentunya haruslah memperhatikan secara langsung apa yang menjadi kelemahan daripada organisasi tersebut. Semua kelemahan yang membutuhkan pelatihan haruslah mempunyai pertimbangan ketika dalam melakukan analisis organisasi. Seperti keterbelakangan pengetahuan secara teknis dan kurangnya tenaga-tenaga yang terdidik.

Sumber petingnya analisis organisasional ini terletak pada kinerja organisasionalnya terungkap dari kelemahan karyawan saat melakukan pelatihan, kurang disiplin, ketidakhadiran dan kelemahan-kelemahan lainnya. Setelah mengetahui kelemahan-kelemahan daripada organisasi dalam fenomena ini, maka tugas dalam memberikan sebuah pelatihan kepada karyawan haruslah mempunyai

target yang harus ditargetkan terhadap organisasi. maka analisis berikutnya adalah memberikan sasaran pelatihan terhadap organisasi seperti visi & misi, sasaran jangka pendek, bahkan bila perlu sasaran jangka panjangnya dan serta struktur organisasinya. Tujuan analisis organisasional ini adalah agar terklasifikasinya setiap keinginan karyawan serta tingkat partisipasi mereka terhadap program pelatihan yang akan diterima oleh mereka. Analisis organisasi ini juga membantu karyawan dalam menentukan pelatihan yang akan diterima sesuai dengan kekurangan dibidang organisasi tersebut. Barangkali setiap organisasi kekurangan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mendukung program pelatihan. Akan tetapi jika lingkungan kerja itu memiliki sumber daya manusia yang baik serta inovatif maka dibutuhkan pelatihan yang fokus terhadap kreatifitas karyawan. (Menurut Ali Chaerudin, 2019: 20) bahwa analisis organisasi diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Memberikan pelatihan secara tepat sasaran. Organisasi yang telah memenuhi kriteria atau telah tepat sasaran tidaklah perlu mendapatkan pelatihan. Pelatihan-pelatihan diberikan kepada setiap organisasi yang tertinggal, baik tertinggal dari segi pemahaman teknis organisasi dan ketertinggalan pengetahuan dalam bidang lain. Tujuan organisasi dalam konteks ini harus diperhatikan. Pelatihan yang diberikan akan membantu setiap organisasi yang kesusahan mencapai tujuan organisasinya. Atau dengan kata lain area yang lemah akan lebih difokuskan mendapat pelatihan agar memiliki kemampuan dan skill yang berguna membantu mencapai tujuan organisasi.

- b. Sumber daya organisasi menjadi tolak ukur dalam melakukan pelatihan.
- c. Salah satu yang menjadi faktor kesuksesan diadakan program pelatihan adalah iklim organisasinya. Jika iklim organisasinya buruk maka program pelatihan akan kesusahan di aktualisasikan. Misalnya dalam organisasi seorang karyawan terhadap pemimpin tidak memiliki rasa kepercayaan akan karyawan terhadap atasan maka karyawan tidak akan mungkin ikut berpartisipasi dalam mengikuti pelatihan. Secara pelatihan di mulai dari seorang atasan.
- d. Dan yang terakhir adalah kondisi lingkungan pada organisasi tempat bekerja. Biasanya kendala ekonomi yang di hadapi setiap organisasi adalah masalah seperti ekonomi, hukum & politik. tentu saja masalah-masalah seperti ini dapat mengambat diadakannya pelatihan dalam organisasi. Sebelum pelatihan dilakukan ada baiknya pihak yang bersangkutan menyelesaikan masalah yang seperti itu dulu agar terciptanya pelatihan yang bisa diterima setiap anggota organisasi tanpa adanya masalah penghambat.

2. Analisis kebutuhan individual

Tindakan melakukan pelatihan hendaknya fokus terhadap individu karyawan. Analisis pekerjaan dapat dibuat sebagai pendekatan paling umum terhadap karyawan. setelah melakukan analisis pekerjaan tentunya dari cara tersebut atasan dapat mengetahui letak kekurangan individu dalam pemahaman akan sesuatu hal. Sering sekali dalam dunia kerja seseorang yang sudah ditempatkan bekerja pada bidang yang dikuasainya masih adanya kelemahan dalam setiap melakukan pekerjaan. Pendekatan yang seperti ini haruslah diperhatikan perusahaan

agar setiap individu mendapatkan pelatihan yang merata. Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam individu untuk mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan setiap individu, melakukan survei adalah cara yang dianjurkan langsung terhadap karyawan baik tingkat manajeral maupun non manajeral. Dengan cara itu perusahaan tau letak kurangnya setiap individu dalam berbagai departemen. Setelah mengetahui setiap kekurangan dari pada individu barulah perusahaan akan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang dan kelemahan masing-masing individu. Tes survei yang membantu perusahaan untuk mendapatkan informasi menurut (Ali Chaerudin, 2018: 22) seperti:

1. Kuisisioner.
2. tes penilaian individu pada perusahaan.
3. ketrampilan setiap individu.
4. tes tingkat pengetahuan terhadap perlengkapan dan peralatan kerja.
5. mengetahui riwayat kecelakaan yang fatal saat bekerja dalam beberapa terakhir.

Yang tentunya kecelakaan dalam bekerja adalah salah satu alasan kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. analisis Bagian Kebutuhan Individual

Menurut (Ali Chaerudin, 2018: 22) bahwa analisis kebutuhan karyawan ada dua yaitu :

- 1) Analisis perorangan secara ringkas

Analisis ini mencakup penentuan kinerja individual secara merata. setiap kinerja pada analisis ini dikaitkan terhadap kesuksesan rencana perusahaan secara menyeluruh.

2) Analisis diagnostik

Dan pada analisis ini bertujuan untuk mengetahui analisis kinerja setiap karyawan. Karyawan yang berkompeten menjadi alasan untuk meningkatkan kinerjanya lagi. Sedangkan karyawan yang kurang berkompeten akan diidentifikasi agar bagaimana caranya karyawan dapat bekerja secara efektif dan profesional.

Setiap analisis haruslah mengetahui kebutuhan setiap individu untuk ke masa yang akan datang tujuannya untuk membantu setiap karyawan memenuhi kebutuhan yang diperlukan secara tiba-tiba.

2.1.1.5. Faktor- Faktor Pengadaan Pelatihan

Menurut (Rivai, 2014) dalam (HasrudyTanjung, 2018: 49) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yakni:

1. tujuan dan materi pelatihan
 pengajaran pelatihan diadakan karena adanya tujuan khusus sesuai dengan tingkat kebutuhan yang dibutuhkan.
2. metode pelatihan
 training yang tidak terlepas dari proses pengembangan yang bertujuan sebagai cara mengukur keberhasilan dan tujuan yang jelas sebagai faktor adanya perubahan.
3. prinsip-prinsip pembelajaran

pelatihan berisis tentang materi yang sesuai dengan bidang yang dilatih sesuai dengan prinsip pelatihan yang di tetapkan.

4. ketersediaan fasilitas.

Fasilitas yang mendukung menjadi salah satu faktor pengadaan pelatihan. Sebaliknya ketidak tersediaan fasilitas pastilah menghambat pengadaan pelatihan.

5. kemampuan karyawan

karyawan yang lemah dalam sesuatu bidang atau kekurangan pemahaman dalam satu bidang yang ditekuni haruslah di utamakan dalam melakukan pelatihan dibanding karyawan yang sudah cukup memahami bidangnya.

2.1.1.6 Indikator Pelatihan

Menurut (Sofyandi, 2008) dalam (Hasrudy Tanjung, 2018: 49&50) bahwa ada beberapa indikator pelatihan yaitu adalah :

a. Isi pelatihan

pelatihan yang dilatih haruslah sesuai dengan kebutuhan pelatihan agar mudah di pahami setiap anggota dalam mengaitkannya dengan pekerjaan yang dibidangi.

b. Metode pelatihan

haruslah sesuai dengan subjek yang dilatih dan bagai mana cara mengikuti gaya pelatihan sesuai dengan tipe subjek yang dilatih agar setiap anggota yang dilatih merasa bersemangat dalam menerima pelatihan sesuai dengan gaya kepribadian organisasi yang dilatih. Hal ini akan membantu setiap karyawan cepat dalam menangkap pelatihan yang diberikan.

c. Kemampuan dan sikap instruktur

instruktur dalam pemberian pelatihan haruslah mempunyai wawasan tinggi atau kemampuan yang lebih dengan dibantu dengan sikap yang disenangi banyak anggota pelatihan agar pelatihan tersampaikan secara merata dan dapat diterima anggota.

d. Target waktu penyampaian pelatihan

berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam penyampaian pelatihan. Setidaknya dalam memberikan pelatihan jangan terlalu memakan waktu yang cukup lama agar setiap anggota tidak merasa jenuh dan bosan akibat waktu pelatihan yang lama. Pelatihan yang diberikan dalam waktu yang singkat, padat dan jelas pastilah membuat karyawan tidak merasa bosan dan jenuh.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (pitryani & Halim 2020: 61) bahwa pengalaman kerja adalah kunci dalam melakukan sesuatu pekerjaan dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman kerja mempunyai pengalaman dan skill yang cukup. Diyakini bahwa pengalaman kerja dijadikan sebagai modal dalam melakukan sesuatu.

Menurut (Martoyo, 2007) dalam (Edi Wirawan dkk, 2019: 62) bahwa pengalaman kerja diartikan sebagai masa kerja atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi dimulai dari diterima dalam bekerja sampai masih dalam keadaan melakukan pekerjaan yang dibidangi.

Menurut (sutrisno, 2016) dalam (Suwanto dkk, 2021: 548) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan yang didasari dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut pendapat (Siagian, 2002) dalam (Herina,Bachri,Dewi, 2019: 88) bahwa pengalaman kerja dikatakan seberapa lama seseorang bekerja dalam suatu bidang pekerjaan atau juga didefinisikan sebagai jabatan seseorang yang didapatkan dari lamanya seseorang dalam melakoni pekerjaannya.

Menurut (Ranupandojo, 2002: 18) dalam (Bili dkk, 2020: 467) mendefinisikan bahwa pengalaman kerja merupakan ukuran lama seseorang dalam bekerja dan seberapa cepat seseorang dalam menguasai dan memahami pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Menurut (Octavianus &Adolfina, 2028: 1759) bahwa pengalaman kerja adalah dasar seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di bidangnya dengan mampu menghadapi resiko seta mampu menerima kritikan dari *partner* kerja, mampu berkomunikasi dengan baik,dan memiliki sikap menerima kritikan atas kerjaan yang dikerjakan agar terciptanya produktivitas pekerjaan yang efektif.

Menurut (Kovina & Betri 2013) dalam (Sihombing & Triyanto, 2018: 144) bahwa pengalaman kerja di defenisikan sebagai proses- proses yang dialalui seseorang untuk mendapatkan pengetahuan seputaran pembelajaran dan penambah wawasan yang menjadikan seseorang mempunyai pola dan tingkat pemikiran yang tinggi.

Dari beberpa pengertian pengalaman kerja yang di defenisikan para ahli diatas maka penulis mendefenisikan bahwa pengalaman kerja itu adalah sesuatu

yang telah didapatkan seseorang pada saat melakukan pekerjaan dari awal mulai bekerja dan sampai proses pekerjaan berlangsung dan telah selesai menyelesaikan kontrak pekerjaan. Pengalaman itu akan melekat pada ingatan seseorang dan bahkan telah diberikan sertifikat bahwa seseorang itu telah berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang dibidangi. segala kemampuan-kemampuan dan pengetahuan yang didapatkan seseorang bukanlah didapatkan secara Cuma-Cuma akan tetapi karyawan mendapatkan sertifikat berpengalaman karena telah melalui proses-proses yang panjang pada masa pekerjaan berlangsung.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dewasa ini kita mengetahui pentingnya pengalaman kerja sebagai tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seperti diketahui defenisi kerja yang dibahas diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja itu menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam melakukan sesuatu. Mengingat pentingnya hal itu tersebut maka ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu waktu yang ditempuh, saluran, jenis pekerjaan, aktualisasi, dan hasil akhir. Dibawah ini dapat difenisikan sebagai berikut:

a. Waktu Yang Ditempuh

Semakin lamanya seseorang dalam bekerja, semakin banyaknya waktu yang dihabiskan dalam bekerja dapat membuat karyawan memiliki pengalaman kerja kearah yang efektif dan efisien.

b. Saluran Jenis

Banyaknya jenis pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan dapat membuat karyawan memiliki pengalaman kerja kearah yang lebih bagus lagi.

c. Aktualisasi

Pengaktualisasian pekerjaan di lapangan dengan sikap yang baik menerima segala tugas dan tanggung jawab yang diberi tanpa adanya paksaan membuat karyawan lebih mudah menyerap pengalaman sehingga pengalaman yang didapatkan berpengaruh kearah yang positif untuk diri sendiri.

d. Hasil Akhir

Karyawan yang menguasai beberapa pengalaman kerja akan membantunya menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya dengan cepat.

2.1.2.3 Cara-Cara Mendapatkan Pengalaman Pekerjaan

Ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang baru dalam perusahaan nya tentunya perusahaan akan membuka pelamaran kerja bagi setiap orang yang ingin bekerja. Proses seleksi adalah proses yang sangat menarik perusahaan akan selalu memilih tenaga pekerja yang baru pastinya sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Pelamar pekerjaan menjadi sorotan utama dalam seleksi calon karyawan, perusahaan akan cenderung memilih calon karyawan yang memiliki pengalaman karna akan lebih mampu melakukan pekerjaan yang akan diberikan. Agar seseorang dapat memperoleh pengalaman pekerjaan tentunya ada cara-cara yang harus dilaluinya untuk mendapatkan hal tersebut yakni :

a. Pendidikan

Pendidikan yang dilaksanakan seseorang dapat membuat seseorang mendapatkan sertifikat bahwa dia telah memahami bidang yang dilatih dalam pendidikannya.

b. Riwayat Tugas Yang Dilakukan

Sebagai seseorang yang telah melakukan tugas sebelumnya, maka seseorang akan lebih banyak mendapatkan pengalaman.

c. Relasi

Melalui relasi yang baik pada setiap organisasi ataupun individu setiap hari dapat membantunya mendapatkan pengalaman pekerjaan yang akan diterapkan.

d. Observasi Atau Pengamatan

Setiap orang yang dalam kehidupannya sehari-hari ketika dia mengamati sesuatu tentunya dia akan lebih paham terhadap bidang yang diamati. Begitu juga dalam konteks ini seseorang yang mengamati terhadap suatu kegiatan tertentu maka seseorang tersebut akan mendapatkan pengalaman yang baru sesuai dengan kemampuannya mengamati.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (pitryani & Halim, 2020: 62) bahwa indikator pengalaman kerja dibagi menjadi:

a. Lama Bekerja

Lamanya seseorang dalam bekerja menjadi indikator yang menjadi tolak ukur karyawan dalam mengerti dan memahami struktur tugas-tugas dalam

bekerja dibandingkan singkatnya seseorang dalam bekerja, orang yang memiliki waktu yang lama dalam bekerja lebih memahami indikator dalam bekerja.

b. Tingkat skill & wawasan

Skill mengacu terhadap tingkat kemampuan yang digunakan sebagai alat untuk melakukan pekerjaan & sedangkan wawasan mengacu terhadap kemampuan seseorang dalam berpikir rasional dalam mencapai tugas-tugas yang diberikan.

c. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

Pengalaman memberikan tingkat kemampuan yang tinggi kepada karyawan dalam cara menguasai peralatan dan pekerjaan dalam perusahaan. karena pengalaman yang didapatkan sebelumnya dapat membantu karyawan dalam menguasai bidang-bidang dalam pekerjaan terutama bidang peralatan dan tata cara pengerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sri Angreani, 2018:608) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi dalam bekerja atau prestasi yang mampu dicapai seseorang pekerja dia mendefenisikan bahwa kinerja merupakan segala hasil yang telah dicapai seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya atau dengan istilah lain seseorang yang mampu mengaktualisasikan kemampuannya berdasarkan fungsi yang ada pada dirinya dan mengingat tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Harlina dkk, 2019: 88) bahwa kinerja merupakan sikap baik seseorang atau organisasi dalam melakukan suatu kegiatan tanpa paksaan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang memuaskan untuk mencapai suatu bidang yang sempurna.

Menurut (Eka Wardana, 2018: 89) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu hal selama periode waktu yang tertentu dan adanya perbandingan dengan ada berbagai kemungkinan tentang sesuatu pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang tertentu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Rachmawati, 2017: 03) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dengan berpegang terhadap pengalaman, kecakapan, dan pelatihan yang telah didapatkannya sebelumnya.

Menurut (Husnah dkk, 2018: 36) dinyatakan disana bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang yaitu hasil kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya atau kepada karyawan.

Menurut (Norata dan Prabowo, 2019: 163) bahwa kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dia telah berhasil melakukannya dengan baik berdasarkan dengan prestasi-prestasi yang telah didapatnya.

Menurut (Dedy Syahputra dan Tanjung, 2020: 286) adalah bahwa kinerja merupakan usaha seseorang untuk menyalurkan fungsi-fungsi yang ada pada

dirinya sendiri sebagai seseorang yang sudah dipercayai untuk melakukannya atau dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban seseorang sebagai seorang karyawan.

Dari defenisi-defenisi para ahli diatas maka penulis mendeskripsikan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu prestasi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seseorang karyawan bahwa seorang karyawan mampu memberikan *ferformance* terbaiknya dalam mencapai target kerja. Jadi secara singkat penulis mengatakan bahwa defenisi kinerja sebagai prestasi yang diberikan karyawan pada perusahaan selama bekerja.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Perusahaan dalam mengetahui tingkat ke-efisienan dan ke-ektifan karyawannya maka perusahaan perlu dalam menganalisis serta mengukur kinerja karyawan. Dan untuk mengukurnya maka diperlukan indikator-indikator kinerja karyawannya. Menurut (Norata & Prabowo, 2019: 164) bahwa indikator kinerja di deskripsikan sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam konteks ini adalah hubungan antara disiplin dan dedikasi terhadap suatu pekerjaan . kualitas kerja dapat diukur dengan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab oleh perusahaan.

b. Tanggung Jawab

Dewasa ini tanggung jawab diukur dari kesediaan untuk menanggung segala tugas dan pekerjaan yang diberikan serta memberikan hasil yang diharapkan.

c. Orientasi Terhadap Rekan Kerja Maupun Pelanggan

Orientasi digunakan sebagai penghubung informasi antar rekan kerja maupun pelanggan. Hubungan-hubungan seperti ini mampu mempererat kedekatan antar rekan kerja maupun pihak luar yang ada kaitannya.

d. Inisiatif Karyawan

Sesuatu keadaan yang dimana karyawan memberikan dedikasi terhadap pekerjaan yang dibidangi tanpa harus adanya pemberitahuan atau intruksi. Keadaan ini membuat seseorang tidak akan pernah berhenti untuk mencaai tahu sesuatu yang positif dalam lingkungan pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Norata & Prabowo, 2019: 164) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

a. Kemampuan

Kemampuan dalam konteks kinerja sangatlah erat hubungannya dapat dilihat bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena seseorang tersebut lebih mudah untuk meningkatkan kinerjanya melalui kemampuan yang dimilikinya.

b. Motivasi

Motivasi yang tinggi membuat seseorang memiliki kinerja yang lebih bagus lagi. Timbulnya motivasi dari dalam diri membuat prestasi-prestasi kerja semakin tercapai.

c. Presepsi Peran

Bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dibidangi dan bagaimana seharusnya bertidak dalam mengatasi suatu situasi yang dihadapinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian penelitian terdahulu sangat membantu dalam pembuatan skripsi. Maka dengan itu peneliti mengangkat beberapa jurnal yang hampir mirip dengan judul skripsi peneliti. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang peneliti rangkum:

Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2016: 1206) pada jurnal Manajemen dan Pemasaran (Scopus) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang suci bandung. Variabel independen yang dilakukan pada penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Bank Bjb kantor cabang suci bandung yang berjumlah 51 orang dan jumlah dari sampel yang digunakan adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Peneitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati Subroto, 2018: 29) pada jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, ISSN 1978-2586 (Sinta). Variabel independen yang digunakan adalah pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Herlina, Bachri & Dewi, 2019: 94) pada jurnal Wawasan Manajemen dengan judul Pengaruh Motivasi, pendidikan, pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK 5 Banjarmasin, ISSN 2527-6034 (Scopus). Variabel independen pada penelitian ini yang digunakan adalah Motivasi, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dari teknik analisis didapatkan hasil X_1 : bernilai positif sebesar 16.5%, X_2 : bernilai positif sebesar 57.4%, X_3 : bernilai positif sebesar 33.8%, X_4 : bernilai positif sebesar 75.7%. metode penelitian pada dewasa ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 96 guru SMKN 5 Banjarmasin.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anggita & Tjhayanti, 2017: 79) pada Jurnal Bisnis dan Akuntansi dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, ISSN: 1410-9875 (Scholar). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan

metode regresi sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis, terdapat 51 populasi dan sampel yang terkait dengan penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Dengan adanya penelitian ini maka didapatkan kesimpulan pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, pengalaman kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil, lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan dkk, 2019: 63) pada jurnal manajemen dengan Judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, ISSN: 2476-8782 (Sinta). Variabel Independen yang digunakan pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta variabel Dependennya kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif kasual, teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik uji statistik analisis jalur. Dengan populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 48 karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat difenisikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat positif antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Norata,Prabowo, 2019: 167) pada jurnal Ekonomi Efektif dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Timur Raya Lestari, ISSN: 2622-9935 (Scopus). Variabel indeviden yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Metode stataistik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda dengan

pemamfaatan SPSS 20. Jumlah populasi sebanyak 149 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 133 responden .dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Slameto, 2017: 41) pada jurnal Pendidikan Ilmu Sosial dengan judul Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan beserta faktor penentunya , ISSN:2541-4569 (Sinta). Penelitian ini adalah penelitian model *training* untuk mengetahui model kinerja guru, metode penelitian yang bersifat kuantitatif inferensial yang mampu menguji antara dua hubungan inferensial dua variabel atau lebih yang mampu menjelaskan pengaruh variabel X yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel dikatakan untuk mempengaruhi kinerja guru yakni kepemimpinan guru, kepedulian terhadap lingkungan dan komitmen terhadap perbaikan lingkungan.menggunakan semua guru menjadi populasi dan mengambil sebanyak 30 sampel buat dijadikan responden . teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda dan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan dengan menjadikan pelatihan sebagai variabel utama yang mempengaruhinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Situmeang, 2017: 157) pada jurnal *Asian journal of Innovation and Entrepreneurship* dengan judul pengaruh pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Karya Anugerah, ISSN:2477-0574 (Scholar) Pengawasan dan pengalaman kerja menjadi variabel independen dan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis pengumpulan

data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Skala dalam pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala data likert. Dengan uji statistik t dan F. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mitra Anugerah dengan menjadikan sampel sebanyak 30 karyawan.Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengawasan dan variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Anugerah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wardana, 2018: 95) dalam Jurnal manajerial dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian marketing PT. Central Sentosa Finance (BCA Group) cabang Mojekerto,ISSN:2621-5055 (Scholar). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Central sentosa finance (BCA Grup) dan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis yang digunakan bersifat asosiatif yang menghubungkan sebab akibat antara variabel yang bersangkutan, dengan menggunakan uji statistik t dan uji F. Hasil dari penelitin membuktikan bahwa Pendidikan, Pelatihan, & Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Sentosa Finance.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saing, 2017: 16) dalam jurnal pendidikan ekonomi undiksha dengan judul penelitian pengaruh mutasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota bekasi, ISSN:2541-4275 (Scholar). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan menyebarkan kuisioner, dan dilanjutkan menganalisis data menggunakan SPSS versi17. Dengan teknik sampling yang digunakan yaitu metode purposive sampling dengan menggunakan uji validitas dan korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah 117

pegawai dengan menjadikan sampel sebanyak 90 pegawai. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel mutasi dan Pelatihan mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tedi pitri, 2020: 46) pada jurnal ekonomedia dengan judul penelitian pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana, ISSN:2775-1406 (Scholar). Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel pengetahuan dan variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel devendennya. Jenis data penelitian ini adalah data frimer dan di olah menggunakan analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Ria busana dengan menjadikan 72 orang karyawan sebagai sampel pada penelitian ini. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bhawa variabel pengetahuan dan variabel pengalaman kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Secara umum kerangka pemikiran didefenisikan suatu model konseptul terhadap teori-teori yang saling berhubungan antar teori satu dan teori lainnya terhadap faktor-faktor yang dianggap sebagai masalah penting dalam sebuah fenomena. Atau kerangka pemikirn disebut juga sebagai penjelasan sementara dalam sebuah penelitian terhadap sebuah masalah yang dijadikan sebagai objek penelitian.

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan menjadi salah satu objek sarana untuk mendapatkan pelatihan. Pelatihan kerap sekali diberikan terhadap karyawan dalam perusahaan guna memberikan skill dan pengetahuan baru. Pelatihan bukanlah diberikan secara Cuma-Cuma akan tetapi perusahaan meminta imbalan akan pelatihan yang telah diberikan diharapkan karyawan yang diberikan pelatihan mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan yang didapatkan, seperti dengan cara memberikan kinerja yang telah terlatih.

Setiap karyawan berhak mendapatkan pelatihan selain menjadi keuntungan tersendiri dapat juga membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya. Pelatihan tentunya memberikan kesan yang baik terhadap cara kerja karyawan. Karyawan mampu mengimbangi setiap tanggung jawab yang diberikan dengan skill dan kemampuan yang didapatkannya dalam pelatihan yang diterima. Kemudahan dalam bekerja akan membuat semangat dalam bekerja pada setiap individu karyawan. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mendapatkan laba dan keuntungan. Sebaiknya perusahaan rutin memberikan pelatihan terhadap karyawannya agar karyawan belajar bertanggung jawab akan pekerjaan yang diterimanya, kemungkinan besar setiap pelatihan yang diberikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Dibantu dengan pendapat ahli pada penelitiannya, Menurut (sonatta&Prabowo, 2019: 170) bahwa pelatihan mempengaruhi kuat kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur karyawan memahami dan menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang yang berpengalaman dalam bidang yang sama membantunya dalam mengerti dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam dunia kerja pengalaman kerja membantu seseorang dalam mengetahui dan memahami suatu pekerjaan. Tak heran jika dalam penerimaan karyawan baru, pihak perusahaan kerap sekali menginginkan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja sebelumnya.

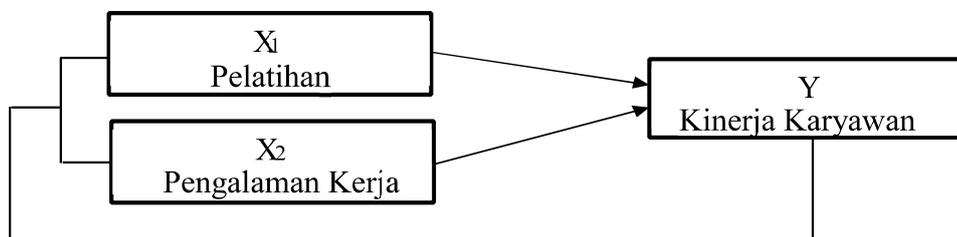
Pengalaman kerja menjadi pegangan seseorang karyawan dalam mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan. Tidak sedikit yang berfikir bahwa seseorang yang berpengalaman pekerjaan, memiliki kinerja yang baik dan memiliki dasar pengetahuan dasar yang sudah diketahui setiap karyawan yang sudah bekerja, dan mampu lebih baik mengorganisir sesuatu. Berbagai pengalaman yang dimiliki seseorang dapat mengontrol berbagai pelaksanaan tugas dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wanceslaus Bili dkk, 2018) ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan meskipun tidak terlalu signifikan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Evaluasi dari pengaruh stimulan antar variabel independen yaitu X1: Pelatihan dan X2: Pengalaman dan variabel dependennya pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y1) pada PT. Osi Electronics Batam, dimana terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman secara stimulan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Yang artinya setiap variabel dapat menentukan tingkat keefektifitasan kinerja karyawan pada PT. Osi Electronics Batam. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan bagaimana cara memberikan dan menciptakan pelatihan-pelatihan yang baru, dan perusahaan memikirkan bagaimana cara mengolah pengalaman yang sudah ada, agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan sebuah gambaran dari variabel si peneliti. Berikut kerangka pemikiran yang peneliti rangkum. Yaitu adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka berpikir

Sumber: peneliti 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Secara umum yang dimaksud dengan hipotesis penelitian adalah praduga sementara yang didapatkan peneliti untuk membuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat di tentukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Osi Electronics batam?
- H2: pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam?
- H3: pelatihan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara stimulan terhadap kinerja karyawan PT. Osi electronics Batam