

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Training*

2.1.1.1 Pengertian *Training*

Training atau pelatihan merupakan serangkaian proses atau aktivitas pemberian dan atau pengajaran ilmu pengetahuan mengenai keterampilan dan keahlian mengenai suatu pekerjaan tertentu dengan harapan penerima pelatihan (karyawan) dapat menerapkannya dan memberikan hasil yang baik (Dewi *et al.*, 2021:55). Pelatihan pada umumnya merupakan kegiatan dimana instruksi-instruksi atau pembelajaran khusus yang telah direncanakan kemudian disampaikan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Ajimat & Maolana, 2020). Pemberian pelatihan dikerjakan oleh tenaga yang ahli (profesional) agar peserta pelatihan yang belajar atau diajar dapat memahami materi yang disampaikan dengan baik.

Dengan adanya pelatihan, karyawan dibekali dengan ilmu yang dapat dipraktikkan dalam pengerjaan pekerjaannya yang secara bersamaan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Tentu saja hal ini akan memberikan dampak positif baik bagi karyawan dan bagi perusahaan.

2.1.1.2 Jenis dan Tujuan *Training*

Setiap pelatihan yang dilakukan memiliki jenis dan tujuan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang mendasari pelatihan tersebut. Berikut beberapa jenis dan tujuan *training* (Silalahi, 2021:56):

1. *Supervisory training*

Training atau pelatihan jenis ini ialah pelatihan yang dilakukan dengan tujuan untuk membimbing karyawan agar dapat bekerja lebih mandiri dan mampu atau memiliki skill untuk men-supervisi orang lain. Sebuah perusahaan pada umumnya memberikan pelatihan ini kepada karyawan yang menduduki jabatan supervisor atau yang sejenisnya.

2. *Administrative training*

Administrative training ini merupakan sebuah kegiatan pelatihan yang tujuannya memberikan ilmu dan pengetahuan mengenai teknik-teknik kerja yang dibutuhkan dan berhubungan dengan pekerjaan kantor.

3. *Office method training*

Sebuah organisasi maupun perusahaan memberikan pelatihan dengan tujuan melatih anggota-anggotanya atau karyawan-karyawannya tentang pekerjaan-pekerjaan rutin disertai dengan cara-cara mengerjakannya dengan benar. Pelatihan ini sangat penting untuk dilakukan khususnya untuk karyawan yang bekerja dibidang kesekretariatan.

4. *Refreshing training*

Training ini merupakan suatu bentuk usaha dari perusahaan atau organisasi dalam memperbaharui pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan/ suatu kegiatan yang telah mereka ketahui prosesnya. Ilmu yang diberikan dalam pelatihan ini sudah dimiliki oleh peserta pelatihan, tujuan dilakukannya pelatihan ini hanya untuk mengingatkan kembali ingatan atau memori dari peserta pelatihan.

2.1.1.3 Metode *Training*

Dalam praktiknya, *training* (pelatihan) dilakukan dengan beberapa metode, diantaranya (Hadi & Hanurawan, 2018:49) :

1. Metode pelatihan ditempat (*on-site training*)

Metode *on-site training* terbagi menjadi beberapa jenis, diantaranya:

- a. *On the job training*, pelatihan yang biasa sering disingkat menjadi OJT ialah pelatihan yang diberikan kepada seseorang yang baru bergabung kedalam sebuah perusahaan. Biasanya praktik dari pelatihan ini ialah dengan menempatkan karyawan baru di posisi yang akan ditempatinya kemudian akan diarahkan oleh karyawan pelatih yang sudah berpengalaman dan menguasai keahlian diposisi tersebut.
- b. *Apprenticeship*, yaitu pelatihan yang diberikan melalui pelatihan di kelas dan juga di lapangan (*on the job training*). Pelatihan ini memakan waktu lebih lama karena peserta pelatihan akan diberikan pengetahuan mengenai aspek aspek pekerjaan di kelas kemudian akan di lakukan pelatihan keterampilan atau latihan praktek (pelatihan lapangan bersifat psikomotorik).
- c. Pelatihan *vestibule* (pendopo), merupakan pelatihan yang diberikan kepada peserta dengan menggunakan tenaga pelatih yang berpengalaman dan professional.
- d. Rotasi kerja, metode ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat memperluas dan menguasai beberapa keahlian sehingga karyawan dapat berkembang dan tidak hanya terpaku pada pekerja rutinnnya saja.

2. Metode diluar tempat kerja (*off side method*)

Metode pelatihan ini juga terbagi menjadi beberapa jenis, diantaranya:

- a. Model seminar dan pembelajaran audiovisual, metode ini menggabungkan praktik teknologi audiovisual dengan *social learning training*.
- b. Simulasi, yaitu replikasi kegiatan yang sesuai dengan praktik kerja yang sebenarnya. Misalnya pelatihan mengemudi kapal dengan simulator.
- c. Pembelajaran terprogram, merupakan kegiatan pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan dan daya berkembang masing-masing karyawan (ada yang cepat dan ada yang lamban).

2.1.1.4 Indikator Pelatihan/ *Training*

Berikut ini merupakan indikator-indikator dari pelatihan (Paramarta *et al.*, 2021:34):

1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan yang digunakan pada saat pelatihan berlangsung. Bahan dari pelatihan sendiri dipersiapkan sesuai dengan tujuan dilakukannya pelatihan. Materi pelatihan berisikan ilmu dan pengetahuan mengenai keahlian khusus yang telah disusun dan dibuat sesuai dengan topik pelatihan.

2. Metode pelatihan

Metode pelatihan adalah bagaimana cara pelatihan dilakukan yang disesuaikan dengan jenis pelatihan yang ingin dilaksanakan. Metode pelatihan dapat berupa *on the job training* dan dapat pula berbentuk *off the job training*.

3. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan atau penerima pelatihan haruslah seseorang yang memang memerlukan pelatihan. Peserta pelatihan pada perusahaan disesuaikan dengan jenis dan posisi kerjanya dalam perusahaan tersebut.

4. Evaluasi pelatihan

Setelah dilakukan pelatihan, pelatih ataupun perusahaan hendaknya melakukan evaluasi mengenai hasil dari pelatihan tersebut. Mengetahui hasil apa yang telah didapatkan oleh karyawan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai daya serap karyawan terhadap materi pelatihan baik itu teori maupun praktek serta mengetahui kemampuan kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.5 Prinsip-prinsip *training*

Pelatihan memiliki 2 prinsip, diantaranya (Silalahi, 2021:27):

1. Prinsip perbedaan individu, pelatihan ini berprinsip untuk mampu memberikan arahan mengenai kemampuan peserta pelatihan, meningkatkan pendidikan dan minat untuk meningkatkan produktivitas peserta pelatihan.
2. Prinsip pengembangan, pelatihan yang dilakukan memberikan perkembangan terhadap kualitas peserta pelatihan.

2.1.2 *Reward*

2.1.2.1 Pengertian *Reward*

Reward ialah sebuah imbalan yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan memberikan motivasi atau rangsangan positif kepada karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mencapai prestasi dalam perusahaan (Aulia *et al.*, 2021:479). Diberikannya apresiasi oleh perusahaan merupakan bentuk usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang professional. *Reward* dapat berbentuk penghormatan, pujian, promosi, tunjangan/ insentif/ bonus, dll. Adanya *reward* membuat seseorang yang menerimanya (karyawan) lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi, *reward* juga membuat karyawan merasa usahanya dihargai (Pramesti *et al.*, 2019).

2.1.2.2 Tujuan *Reward*

Pemberian *reward* dilakukan dengan tujuan menarik perhatian karyawan, mendorong semangat kerja karyawan, mempertahankan loyalitas karyawan bagi perusahaan agar gap atau kesenjangan antara tujuan perusahaan dengan harapan individual karyawan dapat dijembatani dengan *win-win solution* (Akbar, 2021:118). Tujuan pemberian penghargaan yang lebih penting ialah keadilan yang bisa dicapai dengan dimensi-dimensi berikut:

1. Kesamaan internal yang didasari atas besar kecilnya kontribusi karyawan bagi perusahaan
2. Kesamaan eksternal yaitu disamaratakannya pembayaran rata-rata dengan perusahaan lain.
3. Kesamaan individual yaitu adanya keadilan dalam pembagian penghargaan kepada setiap orang yang melakukan pekerjaan yang serupa atau pekerjaan dengan rasio yang sama dan yang memberikan kontribusi serupa.

2.1.2.3 Jenis-Jenis *Reward*

Reward atau yang kita kenal sebagai penghargaan memiliki beberapa jenis. Penghargaan atau *reward* dibagi dalam dua kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) (Ikatan Bankir Indonesia, 2018:480) berikut merupakan penjelasannya:

1. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*)

Penghargaan ekstrinsik ialah sebuah penghargaan yang datangnya bukan dari dalam diri melainkan luar diri orang yang menerima penghargaan tersebut atau dapat dikatakan sebuah penghargaan yang diterima dari orang lain. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Penghargaan finansial, penghargaan ini merupakan suatu penghargaan yang bentuknya berupa uang. Penghargaan ini terdiri atas:

- 1) Gaji dan upah. Gaji adalah sejumlah uang yang merupakan hak dan bayaran tetap yang diterima oleh seseorang yang mempunyai status sebagai karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan (Svinarky *et al.*, 2020:21). Gaji biasanya diberikan kepada seseorang yang telah terikat dengan perusahaan melalui kontrak kerja atau perjanjian kerjasama sejenisnya. Pemberi kerja/ perusahaan wajib memberikan gaji yang sesuai dan mengikuti peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Upah merupakan imbalan yang dibayarkan kepada seseorang sebagai pengganti jasa berdasarkan jam bekerja/ hari kerja dan pelayanan yang diberikannya kepada pihak lain/ pihak yang menerima hasil.

- 2) Tunjangan karyawan. Tunjangan merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan dengan alokasi/ fungsi tertentu misalnya seperti tunjangan dana pensiun, perawatan di rumah sakit, tunjangan transportasi, tunjangan makan. Biasanya tunjangan diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan penilaian hasil kinerja karyawan tersebut bagi perusahaan.
 - 3) Bonus/insentif. Bonus atau insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena karyawan telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan.
- b. Penghargaan non finansial, memiliki arti terbalik dari penghargaan finansial, penghargaan ini diberikan kepada seseorang tidak dalam bentuk uang. Penghargaan ini terdiri atas:
- 1) Penghargaan interpersonal atau yang lebih sering dikenal dengan penghargaan antar pribadi, dalam sebuah perusahaan memberikan penghargaan interpersonal merupakan salah satu kekuasaan / *power* yang dimiliki oleh seorang manajer seperti memberikan status dan pengakuan.
 - 2) Promosi. Promosi ialah peningkatan atau kenaikan kedudukan seseorang dalam struktur organisasi sebuah perusahaan misalnya dari asisten supervisor menjadi supervisor atau dari supervisor menjadi asisten manajer, dan promosi-promosi lainnya. Promosi biasanya dilakukan apabila seseorang dianggap mampu untuk menerima pekerjaan dan tanggung jawab yang akan dibebankan pada posisi yang akan diterima.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Penghargaan ini berbalik arti dari penghargaan ekstrinsik, penghargaan ini merupakan suatu apresiasi yang diberikan dan diterima oleh diri sendiri. Bentuk apresiasi atau penghargaan ini biasanya dilakukan untuk mengapresiasi diri sendiri saat telah mencapai sesuatu. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a. Penyelesaian (*completion*). Orang-orang memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan atau mencapai suatu pekerjaan/ tugas yang dianggap penting. Penghargaan ini tergantung dari pribadi masing-masing orang.
- b. Pencapaian (*achievement*). Penghargaan ini merupakan sebuah penghargaan yang diberikan kepada diri sendiri karena telah mencapai sesuatu/ meraih sesuatu yang sulit dan menantang sehingga ada rasa senang dan bangga saat tantangan dapat diselesaikan.
- c. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Maksud dari pertumbuhan pribadi ialah ketika seseorang mengalami dan merasakan adanya pertumbuhan dan perkembangan kearah yang semakin baik dari dirinya dan bahkan merasakan sendiri kemampuannya yang telah ia kembangkan. Jadi penghargaan ini diberikan sebagai apresiasi terhadap diri sendiri yang telah bertumbuh dan semakin baik dari sebelumnya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator *Reward*

Berikut merupakan beberapa indikator yang dapat mempengaruhi *reward* (Setyowati *et al.*, 2021:182) :

1. Gaji
2. Cuti
3. Tunjangan

2.1.2.5 Faktor yang Memengaruhi Sistem *Reward*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian penghargaan dalam sebuah perusahaan, diantaranya (Dewi *et al.*, 2021:101):

1. Konsistensi internal, adanya keadilan dan keseimbangan dalam tingkat keahlian yang membandingkan kontribusi dan pencapaian organisasi
2. Persaingan dari pihak eksternal, keunggulan perusahaan dalam bersaing melawan pesaing-pesaingnya.
3. Kontribusi dari karyawan, besarnya kontribusi yang telah diberikan seorang karyawan bagi perusahaan.
4. Administrasi.

2.1.3 *Job Satisfaction*

2.1.3.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan atau dapat disimpulkan perasaan senang atau tidak senang ketika karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya pada saat ia bekerja (Fattah, 2017:66). Kepuasan dalam bekerja ialah rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga hasil yang ditimbulkan cenderung baik (Tantono, 2019). Pentingnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Beberapa faktor pendorong kepuasan kerja yaitu, gaji yang diterima, peluang jenjang karir dimasa yang akan datang melalui promosi dan juga lingkungan kerja.

2.1.3.2 Faktor Penentu *Job Satisfaction*

Faktor-faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti dilihat dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan perlu mempertahankan sumber daya manusia/ karyawannya dengan cara meningkatkan kepuasan karyawan. Berikut ini adalah faktor-faktor penentu kepuasan kerja (Mustapa, 2018:143):

1. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan yang mengasah kemampuan mereka, hal ini membuat mereka dapat menemukan dan mempelajari skill-skill/ kemampuan baru serta memberikan pengetahuan yang baru bagi mereka. Tentu saja segala pekerjaan baru yang diembankan kepada karyawan juga perlu didukung dengan pemberian pelatihan-pelatihan yang sesuai bagi karyawan.

2. Gaji

Gaji merupakan hak dan bayaran tetap yang diterima oleh seseorang yang mempunyai status sebagai karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan. Karyawan menginginkan pembagian gaji berlaku secara adil dan rata serta sesuai atau mengikuti ketentuan aturan hukum yang ada dan berlaku, berdasarkan tuntutan kerja yang mereka terima, serta pengalaman-pengalaman yang telah dimilikinya. Tidak lupa, tingkat pendidikan seorang karyawan juga mempengaruhi gaji yang akan

diterima. Karyawan pada umumnya akan membandingkan gaji yang ia terima di suatu perusahaan dengan karyawan di perusahaan yang berbeda dengan posisi/ level yang sama. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila gaji yang diterima oleh karyawan lebih rendah dibandingkan dengan gaji karyawan di perusahaan lain. Maka dari itu, menentukan gaji harus dilakukan dengan cermat dan adil, agar perusahaan dan karyawan menjalin hubungan yang semua pihak sama-sama mendapatkan keuntungan.

3. Peluang Promosi

Promosi merupakan peningkatan atau kenaikan kedudukan seseorang dalam struktur organisasi sebuah perusahaan. Karyawan melihat jenjang karir mereka di masa depan melalui tingkat promosi yang dapat ia raih dalam sebuah perusahaan. Promosi pada umumnya tak lepas dari penambahan beban pada tugas dan tanggung jawab, serta juga wewenang yang tentunya lebih berat dari yang diterima seseorang pada saat ia berada di posisi sebelumnya. Promosi wajib dilakukan secara yang adil tanpa adanya diskriminasi.

4. Supervisi

Sebuah perusahaan pasti memiliki seorang supervisor yang bertugas melakukan *supervise* atau pengawasan terhadap karyawan. Setiap karyawan tentu memiliki atasannya sebagai pengawas yang mana setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dinilai dan dipantau. Arahan yang tepat mengenai tugas yang diberikan, perhatian

yang diberikan, dan motivasi dari pemimpin serta adanya pengawasan dapat memberikan dorongan agar karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang memberikan bantuan atau saran yang baik serta dukungan akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Suatu pekerjaan yang harus dilakukan secara tim sangat membutuhkan kerjasama tim yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan serta memberikan mutu yang bagus dari hasil kerja tersebut.

6. Lingkungan Kerja

Pentingnya lingkungan kerja yang bersih dan teratur akan menimbulkan rasa kenyamanan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tanpa adanya gangguan dari lingkungan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja kotor, tidak teratur, bising pada umumnya akan memperlambat penyelesaian pekerjaan karena hilangnya fokus.

2.1.3.3 Indikator-Indikator *Job Satisfaction*

Berikut merupakan beberapa indikator *job satisfaction* atau kepuasan kerja (Makkulawu & Kessi, 2019:40) :

1. Penempatan kerja.
2. Kenyamanan terhadap jenis pekerjaan.
3. Kesempatan untuk maju mengembangkan karir.

2.1.3.4 Pengaruh *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang dapat mempengaruhi beberapa hal, diantaranya (Ratnasari & Hartati, 2019:39):

1. **Produktivitas**

Puas atau tidak puasny seseorang pada saat ia bekerja tentu saja mempengaruhi produktivitas kerjanya yang kemudian berdampak kepada hasil kerja atau kinerjanya. Pada umumnya adanya rasa adil dan sesuai antara apa yang dikerjakan seorang karyawan dengan apa yang ia terima membuat karyawan tersebut merasakan adanya kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya. Dengan adanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan tersebut meningkat yang kemudian membuat kinerja perusahaan juga meningkat dan juga dapat mencapai tujuan-tujuannya.

2. **Keluar dari pekerjaan**

Berhentinya seorang karyawan bekerja bagi sebuah perusahaan atau keluarnya karyawan dapat terjadi apabila tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan.

3. **Respon ketidakpuasan kerja**

Beberapa dampak dari ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari penyampaian karyawan baik lewat perkataan maupun lewat tindakan, diantaranya:

a. **Mengeluarkan pendapat dengan bersuara, respon ini dilakukan dengan adanya diskusi mengenai masalah (ketidakpuasan) dengan atasan.**

- b. Pengabaian, sikap yang ditunjukkan seseorang pada saat ia merasa adanya ketidakpuasan kerja ialah mengabaikan. Performa kerja seseorang semakin turun namun ia abaikan, sering absen dan membuat kesalahan.
- c. Kesetiaan, respon yang dilakukan terhadap ketidakpuasan kerja melalui *loyalty* yang diberikan seorang karyawan terhadap perusahaannya.
- d. Keluar, apabila sudah mencapai titik jenuh karyawan dapat meninggalkan perusahaannya dan mencari pekerjaan baru sebagai bentuk responnya terhadap ketidakpuasan kerja.

2.1.3.5 Teori *Job Satisfaction*

Terdapat beberapa teori yang mengungkapkan apa yang menjadi landasan seseorang dalam menentukan *job satisfaction* atau kepuasan kerja (Ratnasari & Hartati, 2019:29), yaitu:

1. Teori dua faktor, yaitu teori yang menjelaskan tentang munculnya rasa puas terhadap pekerjaan atau tidak puas terhadap pekerjaan dari dua factor yaitu factor pemeliharaan yang mencakup kebijakan perusahaan, supervise dari atasan, hubungan dengan sesama karyawan atau atasan dalam perusahaan, upah yang diterima, kondisi kerja dan faktor motivasi yang mencakup penghargaan, prestasi kerja karyawan, kenaikan jabatan dalam perusahaan, mengenai pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Teori keadilan (teori keseimbangan), yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dapat merasakan adanya kepuasan kerja karna adanya keadilan atas apa yang ia kerjakan dengan upah atau imbalan yang ia terima,

diterimanya hasil yang sama setelah apa yang dikerjakannya dan dikerjakan dengan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang serupa (rasio kerja yang sama).

3. *Value theory*, yaitu kepuasan kerja dirasakan oleh seseorang pada saat ia menerima hasil sesuai dengan ekspektasi yang telah ia tetapkan. Semakin mencapai ekspektasi atau bahkan melebihi maka semakin puas karyawan begitu pula sebaliknya, semakin jauh dari ekspektasi maka semakin dirasakan adanya ketidakpuasan kerja.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian dari seorang karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diterimanya disertai dengan kualitas yang baik (Fauzi & Na, 2020:3). Kinerja karyawan yang baik dapat timbul karena berbagai alasan dan faktor pendukung yang memengaruhinya. Sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat mengembangkan perusahaan atau organisasinya melalui kinerja dan performa baik. Adanya kinerja yang baik mampu membuat sebuah perusahaan atau organisasi bertumbuh, berkembang dan semakin membesar yang tentunya dapat melalui pencapaian terhadap tujuan-tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan pada saat bekerja dapat terlihat pada poin-poin berikut ini (Rulitawati *et al.*, 2020:92):

1. Variabel individu. Variabel individu berupa kemahirann, keterampilan, kelihaiian, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat social, dan juga pengalaman.
2. Variabel organisasi. Variabel organisasi ini mencakup kepemimpinan, struktur rancangan pekerjaan, sumber daya, dan juga imbalan.
3. Variabel psikologis. Variabel psikologis berupa pola pikir orang terhadap sesuatu, sikap dan kepribadian, dan juga motivasi.

2.1.4.3 Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja (Tasnim *et al.*, 2020:85):

1. Kualitas dari pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan
3. Keandalan atau kemampuan dalam kerja
4. Sikap kerja

2.1.4.4 Evaluasi Kinerja

Kinerja dari karyawan pada umumnya memerlukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana perkembangan kemampuan yang telah dicapai oleh seorang karyawan, kinerja karyawan dapat dilihat dari tiga objek yaitu hasil dari kerja karyawan, perilaku dan sifat karyawan (Rismawati & Mattalata, 2018:11). Dalam melakukan penilaian atau evaluasi kinerja, sebuah perusahaan dapat melakukan pengukuran dengan pertimbangan terhadap kuantitas pekerjaan, kualitas dari hasil kerja karyawan, waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemampuan dalam bekerja sama dengan tim (dalam

jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam tim) dan kehadiran karyawan (Tantono, 2019).

2.1.4.5 Obyek evaluasi kinerja

Dalam melakukan evaluasi dari kinerja karyawan terdapat beberapa objek yang diperhatikan. Objek-objek yang dimaksud ialah (Rismawati & Mattalata, 2018:11):

1. Hasil kerja

Penilaian terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menilai hasil akhir atau prestasi kerja dari seorang karyawan. Dalam sebuah perusahaan manufaktur seperti objek yang diteliti dalam penelitian ini, hasil akhir yang dimaksud dapat berupa output dari produksi ataupun laporan *rework*.

2. Perilaku karyawan

Tingkah laku seorang karyawan dalam sebuah perusahaan juga dievaluasi. Apabila seseorang menduduki jabatan yang memiliki tugas bersifat intrinsik seperti misalnya sekretaris direktur, maka penilaian kinerja juga diukur dari perilakunya seperti ketepatan waktu dalam pengumpulan tugas dan laporan dan juga ketepatan waktu pada saat bekerja.

3. Sifat

Sifat ialah salah satu dari objek evaluasi kinerja. Biasanya penilaian dilakukan dengan melihat keterampilan dalam bekerja, sikap terhadap rekan kerja, kemampuan untuk bekerja sama, rasa percaya diri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Kelimeda et al., 2018)	<i>The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia</i>	Analisis Regresi Berganda	Variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Marpaung et al., 2020)	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Variabel pelatihan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Vinando & Saputra, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa	Analisis Regresi Berganda	Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Unanda, 2019)	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Balota Kota Palopo	Regresi Linear Berganda	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	(Hamid & Hazriyanto, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam	Uji Linearitas	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	(Hertomo, Nurul Khastelia; Luturlean, 2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (persero) Bandung	Analisis Regresi Linear Sederhana	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1 Tabel Lanjutan

7	(Wiyata & Ayustiana, 2020)	Pengaruh <i>Training</i> Dan <i>Development</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Di PT. Pai Sukabumi	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan
8	(Narulita & Charina, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia	Analisis regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Sekunder, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah gambaran yang dibuat untuk memperlihatkan konsep yang didalamnya berisikan tentang hubungan variabel yang satu dengan variabel-variabel yang lainnya (variabel X terhadap variabel Y). kerangka berpikir dibuat dalam bentuk diagram yang berfungsi untuk mempermudah memahami rumusan-rumusan masalah yang ada. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen atau variabel tidak terikat yaitu *training* (X1), *reward* (X2), *job satisfaction* (X3) dan satu variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan

Training memiliki peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tertentu (sebelumnya) akan mampu mengerjakannya setelah mengikuti *training*. Tak hanya bagi seorang karyawan baru, karyawan lama pun juga sering diberikan pelatihan mengenai proses kerja yang ia belum tau dan yang ia sudah kuasai sebagai bentuk pengulangan pelatihan (*refreshing training*).

2.3.2 Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan

Adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan memberikan motivasi baginya untuk bekerja lebih giat dan memberikan semangat kerja bahwa apabila pekerjaan dikerjakan dengan baik dan apabila ada kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan maka akan ada ganjaran baik berupa *reward* yang akan ia terima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Unanda pada tahun 2019 menunjukkan bahwa adanya pemberian *reward* memiliki korelasi atau hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan

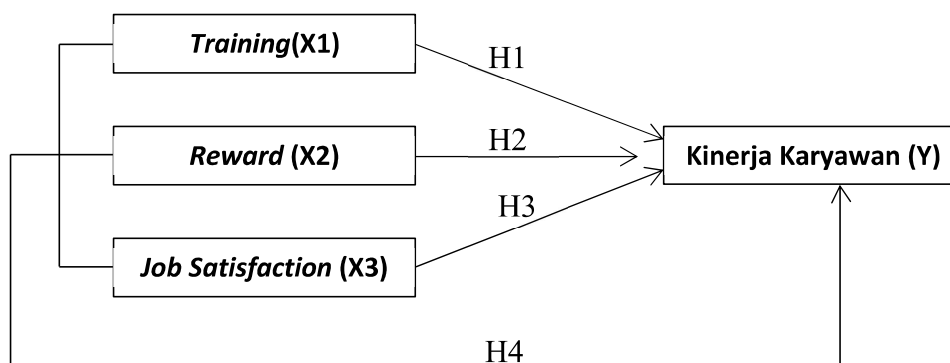
Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan merasa adanya kepuasan kerja maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan senang hati yang akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Menurut hasil penelitian yang telah dikerjakan oleh Chadek, I Wayan dan Gede pada tahun 2018 menjelaskan bahwa ada pengaruh yang terjadi secara positif dan juga signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

2.3.4 Pengaruh *training, reward* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan

Pelatihan yang diterima oleh karyawan, adanya penghargaan yang diberikan terhadap hasil usaha karyawan dan juga dirasakannya kepuasan kerja pada saat karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Fenny, Yuni,

Silvia, Ganda dan Cindy pada tahun 2020 menunjukkan variabel pelatihan dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Globelink Sea and Air Freight Indonesia.

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan/ perkiraan jawaban sementara mengenai masalah. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang dijadikan hipotesis masih perlu diuji dan diverifikasi agar dapat menjadi sebuah jawaban yang sah

H1 : *Training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H2 : *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

H4 : *Training, reward, dan job satisfaction* secara berssama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.