

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan berarti upaya yang runtut dan disusun guna memberi perubahan ataupun pengembangan keterampilan, pengetahuan, sikap baru yang sejalan terhadap keperluan organisasinya (Priansa, 2021:176). Pelatihan merupakan upaya keterampilan kerja timbal balik yang membantu, harus menciptakan lingkungan dimana karyawan mempelajari keahlian, sikap, keterampilan, karakter, pengetahuan yang khusus berkaitan terhadap pekerjaannya, maka mampu memberi dorongan pegawai agar kerjanya lebih bagus (Mukti & Adawiyah, 2019). Pelatihan menurut (Jafar & Rudini, 2022) proses kependidikan berjangkan pendek yang memakau mekanisme runtut dan terorganisirkan yang mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan beserta kemampuan teknis pada tujuannya yang terbataskan. Dan Pelatihan ialah proses yang sistematis dapat merubah tingkah laku pegawai agar sampai pada tujuan perusahaan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai agar melaksanakan tugas saat ini (Karyono & Gunawan, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas bisa berkesimpulan yakni yang dimaksudkan dari pelatihan berarti usaha guna memberi peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan proses pendidikan yang perusahaan berikan, yang bersifat mendorong karyawan untuk lebih baik.

2.1.1.2 Jenis- Jenis Pelatihan

Menurut (Priansa, 2021:179) Pelatihan dapat dirancang serta bisa dikategorikan pada beragam metode, mencakup :

1. Pelatihan rutin, pelatihan yang mempunyai fungsi dan rutin dilakukan guna terpenuhi persyaratan hukum yang diwajibkan serta diberlakukan sebagai pelatihan bagi semua pegawai baru ataupun yang sudah lama.
2. Pelatihan teknis, pelatihan teknis memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan, wewenang, beserta tanggung jawabnya secara baik, seperti pengetahuan atau wawasan mengenai barang, proses, beserta mekanisme tekniknya.
3. Pelatihan antarpribadi serta penuntasan permasalahan, bermaksud guna menangani permasalahan yang berada di operasionalnya ataupun di pribadi dan memberi peningkatan relasi pada pekerjaan organisasi, seperti berkomunikasi antarpribadi, kemampuan pengontrolan dan manajerial.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif, menyajikan fokus berjangka panjang guna memberi peningkatan kapabilitas pribadi serta industri bagi masa mendatang.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat indikator pelatihan antara lain:

1. Pelatih, keprofesionalan seorang pelatih diharuskan. Karyawan yang diberikan pelatihan wajib memperoleh pemahaman melebihi dari pengajar ataupun pelatih yang *qualified* di bidang terkaitnya.

2. Peserta, perusahaan harus pintar menyeleksi peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu karyawan yang ikut serta dalam pelatihan harus semangat selama mengikuti pelatihan.
3. Materi, yang disajikan diselaraskan terhadap tujuan yang ingin diraih. Pelatihan yang diutamakan oleh industri terhadap pegawai, perlu sealaras dengan tujuan akhirnya pelatihan itu. Maka pelatihan yang diselenggarakan bisa efektif serta efisien.
4. Metode, pelatihan wajib selaras terhadap keterampilan dan kompetensi karyawan yang jadi anggotanya, demikian karyawan sekiranya mampu menangkap materi yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi berarti hal yang menggantikan sumbangsih jasa yang sudah pegawai beri terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi berarti fungsi pada penyelenggaraan manajemen SDM yang begitu berkaitan kuat terhadap seluruh macam pemberian penghargaan individu terkait sumbangsihnya kepada tugas dalam perusahaannya itu. (Rina, 2018). Kompensasi berarti suatu hal yang pegawai peroleh yang merupakan wujud imbalan jasa atas beban tugas yang diberi terhadap pegawai itu, hal berikut bisa mencakup gaji ataupun upah perjam dan juga perperiode misalnya perhitungan yang sudah ditentukan dari divisi *payroll* untuk tiap bulan. (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Di samping itu, kompensasi berarti suatu hal yang wajib dikeluarkan industri dan diberi terhadap pegawai yang merupakan bentuk hasil kerja yang sudah memberi tenaga serta hasil pemikirannya pegawai

guna pencapaian tujuan industri ataupun organisasinya. (Khosasih, 2018)

Mengamati definisi tersebut, bisa berkesimpulan yakni hal yang dimaksudkan dari kompensasi berarti imbalan kepada jasa yang sudah pegawai laksanakan guna mencapai tujuannya industri, pemberian kompensasi bisa dengan langsung dan juga tidak, selain itu bisa berwujud benda dan juga uang selaras terhadap mekanisme yang sudah ditentukan dari personalia industri terkait.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

1. Kompensasi langsung

Ganjaran ataupun penghargaan yang biasanya dikatakan sebagai gaji ataupun upah dan dibayarkan dengan tetap mengacu pada waktu yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung

Memberi bagian keuntungan ataupun laba kepada pegawai selain dari upah ataupun gajinya, bisa mencakup benda maupun uang.

3. Insentif

Penghargaan yang diberi guna meningkatkan motivasinya pegawai supaya berproduktivitas kinerja makin tinggi, bersifat sewaktu-waktu ataupun tidak tetap.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

(Hasibuan., 2019:121-122) berikut adalah tujuan kompensasi yaitu :

1. Ikatan kerja sama

Melalui diberinya kompensasi maka terciptalah ikatan bekerja sama formal diantara industri bersama pegawai. Pegawai perlu melakukan tugas-tugasnya secara baik.

2. Kepuasan kerja

Melalui imbalan jasa yang perusahaan berikan, pegawai bisa terpenuhi keperluan sosial, fisik, egoistik maka memperoleh kepuasan kerjanya dari jabatan tersebut.

3. Pengadaan efektif

Bila program kompensasi ditentukan cukup tinggi, pengadaan pegawai yang berkualifikasi bagi industri bisa lebih mudah

4. Motivasi

Jika karyawan merasa imbalan jasa yang diberi sebanding dengan apa yang karyawan korbankan, manajer bisa lebih ada kemudahan untuk memberi motivasi para bawahan.

5. Stabilitas karyawan

Melalui program kompensasi berdasarkan prinsip layak serta adil, selain itu eksternal konsistensi yang berkompetatif berarti kestabilan pegawai bisa lebih ada penjaminan dikarenakan *turn-over* cenderung rendah.

6. Disiplin

Melalui imbalan jasa yang diberi cukup tinggi, berarti kedisiplinan pegawai makin bagus. Mereka bisa sadar dan patuh akan aturan yang diberlakukan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kompensasi (Priansa, 2021:332-333) yaitu berikut ini :

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Tiap organisasi pastinya berkeinginan laba yang maksimal atas bisnis yang dijalankan. Laba ini bisa mencakup laba atau keuntungan non-material dan juga keuntungan materialnya.

2. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi bergantung terhadap keterampilan industri. Industri tidak mungkin melakukan pembayaran kompensasi lebih dari keterampilan industrinya itu untuk memberi kompensasi.

3. Kesiediaan membayar

Kesiediaan dalam melakukan pembayaran bisa memberi pengaruh kepada kebijakan dalam memberi kompensasi. Banyaknya industri yang bisa memberi kompensasi besar, namun tidak seluruh industri ada kesiediaan untuk memberi kompensasinya secara tinggi.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak ataupun sedikit tenaga kerja dalam pasar kerja bisa memberi pengaruh sistem pemberian kompensasinya. Untuk pegawai yang tidak berkemampuan serta berketerampilan melebihi rerata pegawai pada biasanya, sehingga bisa diberi kompensasi lebih murah.

5. Serikat pekerja

Serikat ataupun perkumpulan pekerja umumnya melaksanakan perjuangan para anggota agar mendapatkan kompensasi secara layak, adil, dan wajar. Bila diasumsikan tidak memberi kompensasinya yang tepat.

6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

UU beserta aturan terkait ketenagakerjaan sekarang memperoleh sorotan tajam, dikarenakan kebijakan itu bersinggungan langsung terhadap pegawai yang merupakan suatu bagian paling penting pada industri. UU serta aturan jelas bisa memberi pengaruh sistem memberi kompensasi industri.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berarti suatu tingkah laku aktual yang ditampilkan pegawai sebagai tanda hasil kerjanya ataupun prestasi kerja yang sudah diberi sejalan terhadap porsi peranan pada industri selaras terhadap kesungguhan, kecakapan, beserta pengalamannya pegawai. (Tampubolon, 2021). Kinerja karyawan berarti gambaran tingkatan ketercapaian pada program penyelenggaraan aktivitas yang bertujuan guna merealisasikan misi beserta visi industri yang sudah diciptakan pada rencana sistematis. (Herlina, 2019). Selaras dengan penjabaran (Siagian, 2018) kinerja karyawan yaitu evaluasi kerja dari segi individual atau golongan dalam perseroan agar dapat melaksanakan tugas utamanya yang berada dalam organisasi. Selanjutnya kinerja karyawan adalah hasil dari produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu ataupun aktivitas dalam suatu pekerjaan di periode waktu tertentu (Priansa, 2021:270).

Mengamati definisi tersebut, berkesimpulan yakni yang dimaksudkan dari

hasil kerja pegawai berarti hasil evaluasi pekerjaan pegawai sejalan terhadap perbuatan maupun tingkah laku yang ditunjukkan pegawai guna produktivitas industri, evaluasi diselaraskan terhadap prestasi ataupun performa pegawai untuk bersumbangsih guna merealisasikan visi misi industrinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Mangkunegara & Prabu, 2018) faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan, mencakup :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, daya karyawan mencakup daya potensi (IQ) lalu ada daya (knowledge skill), sehingga karyawan perlu ditempatkan dalam tugas yang sejalan terhadap keterampilan dirinya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk melalui sikap pegawai agar melaksanakan kondisi pekerjaan. Motivasi berarti kondisi yang mendukung diri karyawan yagn telah mempunyai arah untuk meraih tujuan organisasinya ataupun pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Priansa, 2021:271-272) indikator kinerja karyawan ialah :

1. Quality of work

Kuantitas pekerjaan berkaitan terhadap volume pekerjaan beserta produktivitas pekerjaan yang diciptakana pegawai pada suatu rentang waktu.

2. Quality of work

Kualitas pekerjaan berkaitan terhadap pertimbangan presisi, ketelitian, serta kelengkapannya untuk mengatasi pekerjaan yang berada di

organisasi.

3. Dependability

Kemandirian berkaitan terhadap pertimbangan tingkat keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pengembanan tugas dengan mandiri melalui meminimalisirkan bantuan individu lainnya.

4. Initiative

Inisiatif berhubungan terhadap pertimbangan kemandirian, kesediaan dalam mengemban tanggung jawab, fleksibilitas berpikiran.

5. Adaptability

Adaptabilitas berhubungan terhadap keterampilan dalam melaksanakan adaptasi, melaksanakan pertimbangan keterampilan guna bereaksi kepada perubahan keperluan serta berbagai keadaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beragam referensi penulis pada riset berikut, yakni riset terdahulu. Di bawah ini ringkasannya tentang riset yang sudah terlaksana dan berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Mukti & Adawiyah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang 2. Kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera. 3. Pelatihan dan kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.

2	(Sunarto, 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor. 2. Kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor. 3. Pelatihan dan kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan CV Murni Rasa Bogor.
3	(Karyono & Gunawan, 2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asahi Forge Indonesia	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan secara parsial tidak berdampak terhadap kinerja karyawan PT Asahi Forge Indonesia 2. Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asahi Forge Indonesia 3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Asahi Forge Indonesia

4	(Luffi et al., 2021)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none">1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT G4S Security Service Jakarta
---	----------------------	--	----------------------------------	--

5	(Seta et al.,2021)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta 3. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta 4. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Mega Sarana di Jakarta
---	--------------------	---	----------------------------------	---

6	(Jafar & Rudini, 2022)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur 5. Pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian
---	------------------------	--	----------------------------------	--

				penduduk dan keluarga berencana di Kabupaten Kotawaringin Timur
7	(Jasin & Suri, 2021)	Pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan 3. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Kantor Pusat

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

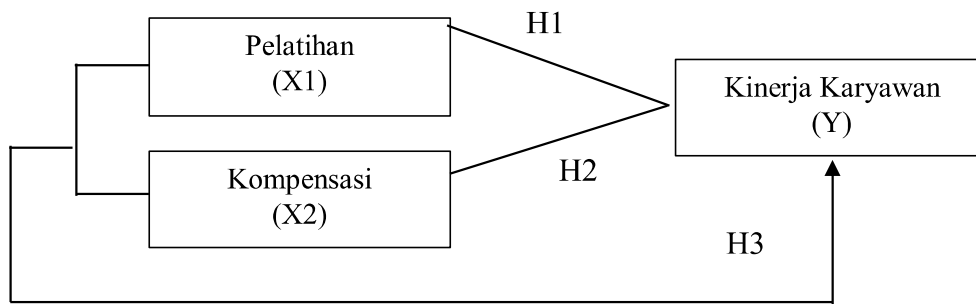
Pelatihan memengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan meliputi keseluruhan kegiatan memberi, memperoleh, meningkatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Namun jika perusahaan tidak melibatkan pelatihan maka menghambat peningkatan keahlian karyawan dan akan berakibat pada kualitas kinerja tenaga kerja (Bolung et al., 2018)

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memberi pengaruh kinerja pegawai karena sesuatu yang berkaitan di dalam mempunyai peranan penting untuk mendukung semangat bekerja pegawai guna memberi peningkatan prestasi pegawai. Bila industri tidak mengamati kompensasi pada bentuk barang, upah, ataupun berbagai tunjangan yang lain sehingga pegawai tidak mempunyai rasa bersemangat kerja serta memberi akibat kepada *progress* perusahaannya. (Herlina, 2019)

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan kompensasi memberi pengaruh pada hasil kerja karyawan atau pegawai karena pegawai bisa memberi kinerja dan performanya paling baik bila industri bisa memberi berbagai faktor pendukung yang menunjang keahlian pegawai saat melakukan kerja, bila keperluan akan upah gaji ataupun penghargaan tidak diberi dengan wajar berarti hasil kerja yang diciptakan pun bisa tidak baik



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya yaitu:

- H1: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam
- H3: Diduga pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam